

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

## **DIPLOMOVÁ PRÁCE**



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

**OCHRANA ZDRAVÍ, BEZPEČNOST PŘI PRÁCI A PÉČE O ZAMĚSTNANCE**  
**HEALTH PROTECTION, WORK SAFETY AND CARE OF EMPLOYEES**

Student: Bc. Martina Metzová  
Vedoucí diplomové práce: Ing. Andrea Čopíková

Ostrava 2010

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně všech příloh vypracovala samostatně.

V Ostravě 30.4.2010

.....  
podpis diplomanta

<b>1. ÚVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA OCHRANY ZDRAVÍ, BEZPEČNOSTI PŘI PRÁCI A PÉČE O ZAMĚSTNANCE .....</b>	<b>2</b>
2.1. IDENTIFIKACE NEBEZPEČÍ A HODNOCENÍ RIZIK .....	7
2.2. PŘIDĚLOVÁNÍ OSOBNÍCH OCHRANNÝCH PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ (DÁLE JEN “OOPP”), MYCÍCH A DEZINFEKČNÍCH PROSTŘEDKŮ A OCHRANNÝCH NÁPOJŮ .....	8
2.3. PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ .....	10
2.4. KATEGORIZACE PRÁCE .....	12
2.4.1. Zařazování prací do kategorií .....	13
2.4.2. Kritéria kategorizace prací .....	14
2.4.2.1. Prach .....	15
2.4.2.2. Hluk .....	15
2.4.2.3. Vibrace .....	15
2.4.2.4. Fyzická zátěž .....	15
2.5. PÉČE O ZAMĚSTNANCE .....	16
2.5.3. Pracovní podmínky zaměstnanců .....	18
2.5.4. Odborný rozvoj zaměstnanců .....	19
2.5.5. Stravování zaměstnanců .....	19
2.5.6. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců .....	20
2.6. ODPOVĚDNOSTI ODDĚLENÍ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ A LINIOVÝCH MANAŽERŮ V OBLASTI PÉČE O ZAMĚSTNANCE A BOZP .....	20
2.7. METODOLOGIE - DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....	21
<b>3. CHARAKTERISTIKA ORGANIZACE .....</b>	<b>24</b>
3.1. DEFINICE A VYMEZENÍ SEKTORU PRŮMYSL SKLA, KERAMIKY, PORCELÁNU A STAVEBNÍCH HMOT .....	24
3.2. KERAVID, SPOL. S R.O. ....	25
3.2.1. Historie .....	25
3.2.2. Předmět podnikání .....	26
3.2.3. Organizační struktura .....	26
3.2.4. Výrobně-technická základna .....	26
3.2.5. Suroviny a provozní média .....	27
3.2.6. Ekologie .....	27

3.2.7. Zaměstnanci .....	28
<b>4. ANALÝZA ŘÍZENÍ OCHRANY ZDRAVÍ, BEZPEČNOSTI PŘI PRÁCI A PROGRAMU PÉČE O ZAMĚSTNANCE V ORGANIZACI.....</b>	<b>29</b>
4.1. CHARAKTERISTIKA SLEDOVANÝCH OBLASTÍ V KERAVIT, SPOL. S R.O.	29
4.2. VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ .....	37
<b>5. NÁVRHY A DOPORUČENÍ .....</b>	<b>52</b>
5.1. NÁVRHY V OBLASTI BOZP A OCHRANY ZDRAVÍ .....	52
5.2. NÁVRHY V OBLASTI PÉČE O ZAMĚSTNANCE.....	55
<b>6. ZÁVĚR.....</b>	<b>57</b>
Seznam použité literatury .....	59
Seznam zkratk .....	61
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce.....	63
Seznam příloh.....	64

# 1. ÚVOD

Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen BOZP), ochrana zaměstnanců a ostatních osob vykonávajících pracovní činnosti, ale také těch, kteří mohou být touto činností ovlivněni, by měla být důležitou součástí politiky každé společnosti. Jejich vedení by se mělo zaměřit především na zabezpečení protiúrazové prevence, předcházení vzniku nemocí z povolání, případně jiných onemocnění, které souvisejí s prací, a tím snížit hospodářské ztráty, spojené s pracovní neschopností a dalšími souvisejícími léčebnými náklady.

Toto téma jsem si vybrala pro svou diplomovou práci především proto, že úzce souvisí s člověkem a také vzhledem k jeho aktuálnosti. Právě lidé jsou rozhodujícím faktorem pro fungování organizace a představují pro ni určitý zdroj, na kterém pak závisí její prosperita a konkurenceschopnost. Cílem mé práce je zhodnotit úroveň a stav BOZP a péče o zaměstnance ve společnosti KERAVIT, spol. s r.o., ve které pracuji již 10 let, a v případě nalezení některých nedostatků nebo chyb, se pokusit navrhnout určitá opatření či zlepšení ve výše uvedených oblastech. Vypracované návrhy mohou zkoumaný problém alespoň částečně redukovat a přispět tak k zefektivnění činností v oblastech BOZP a péče o zaměstnance.

Práce zahrnuje teoretická východiska ochrany zdraví, BOZP a péče o zaměstnance tak, jak se s nimi setkáváme ve firmách. Podrobněji je představena společnost KERAVIT, spol. s r.o. a zanalyzovány tyto oblasti ve společnosti. K výzkumu byla použita jedna z technik, a to dotazníkové šetření. V další části práce je podrobně zanalyzována oblast ochrany zdraví, BOZP a péče o zaměstnance ve výše uvedené společnosti. Součástí je podrobný rozbor dotazníkového šetření, jehož výsledky jsou využity v další části diplomové práce, ve které jsem formulovala určité návrhy a opatření na vylepšení a zkvalitnění zmiňovaných oblastí.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je důležitou součástí výrobního procesu a dalších činností, souvisejících s pracovněprávními vztahy. Význam této problematiky je zdůrazněn vyvážeností práv a povinností obou stran těchto vztahů, vyplývajících ze zákonů, prováděcích předpisů, národních technických norem a dále z obecně závazných předpisů, přijatých orgány Evropské unie.

## **2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA OCHRANY ZDRAVÍ, BEZPEČNOSTI PŘI PRÁCI A PÉČE O ZAMĚSTNANCE**

Významnou úlohu v každém podniku má řízení lidských zdrojů. Toto ŘLZ se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu.

Řízení lidských zdrojů je proces, ve kterém se přijímají rozhodnutí v oblasti zaměstnaneckých vztahů a který ovlivňuje výkonnost zaměstnanců i organizací. Ve větších podnicích existují personalisté - specialisté na řízení lidských zdrojů; v malých podnicích tuto činnost zajišťuje vlastník nebo manager, v každém případě je však řízení lidských zdrojů součástí práce všech vedoucích pracovníků.

Základní cíle, ke kterým řízení lidských zdrojů směřuje:

- prosperita podniku,
- dobré sociální klima,
- spokojení pracovníci.

Základní úkoly řízení lidských zdrojů:

- 1) Hledat vhodné spojení člověka s pracovními úkoly
  - pro člověka s určitými znalostmi a dovednostmi nalézt takové pracovní úkoly, které by tyto jeho pracovní schopnosti optimálně využívaly a pozitivně ovlivňovaly jeho výkon,
- 2) Usilovat o optimální využívání pracovníků
  - využívání jejich schopností, ale také fondu pracovní doby tak, aby nevznikaly prostoje,
- 3) Vytvářet pracovní skupiny, usilovat o efektivní vedení lidí a zdravé mezilidské vztahy
  - co nejlépe sladit formální a neformální organizační strukturu
  - vytvářet týmy s ohledem na:
    - odbornost pracovníků,
    - osobnost pracovníků,
    - charakterové vlastnosti,
- 4) Zajišťovat personální a sociální rozvoj pracovníků
  - respektovat potřeby a zájmy lidí v podniku,
  - rozvoj pracovníků se pozitivně odráží na jejich výkonu i vztahu k zaměstnavateli,
- 5) Dodržovat všechny zákony, které se týkají oblasti práce a lidských práv



- pokud je firma dodržuje, snadněji získává pracovníky, zvyšuje se výkon i spokojenost zaměstnanců a snižuje se jejich fluktuace.

Personální útvar je specializovaný útvar v struktuře řízení firmy, který zabezpečuje následující činnosti:

- personální plánování,
- analýza a vytváření pracovních míst,
- získávání pracovníků,
- výběr pracovníků,
- přijímání a adaptace pracovníků,
- hodnocení pracovníků,
- rozmísťování, propouštění a penzionování pracovníků,
- organizace dalšího vzdělávání,
- zabezpečení pracovních podmínek a sociální péče.

Poslední z těchto činností je hlavním tématem této diplomové práce a pro zaměstnavatele je pak v této oblasti stanovena obecná povinnost vytvářet bezpečné pracovní podmínky, odstraňovat práce, které jsou pro zaměstnance rizikové či neúměrně namáhavé, zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť. Právní povinností zaměstnavatele je tedy nejen dbát o bezpečnost práce, ale i o hygienická zařízení a další často podceňované stránky pracovního procesu, jako je např. vzhled pracoviště.

Toto není jediné pojetí personálních činností. V literatuře se jich objevuje více, nejčastěji bývá zmiňováno členění v následující podobě:

1. Analýza pracovních míst, tj. pořizování popisu pracovních míst a aktualizace těchto materiálů.
2. Personální plánování, tj. plánování potřeby pracovníků v podniku a jejího pokrytí a plánování personálního rozvoje pracovníků.
3. Získávání a výběr pracovníků, tj. příprava a zveřejňování informací o volných místech, příprava formulářů a volba dokumentů požadovaných od uchazečů o zaměstnání, shromažďování materiálů o uchazečích, předvýběr, organizace testů a pohovorů, rozhodování o výběru, vyřizování korespondence aj.

4. Hodnocení pracovníků, tj. příprava potřebných formulářů, časového plánu hodnocení, obsahu a metody hodnocení, pořizování, vyhodnocování a uchovávání dokumentů, navrhování a kontrola opatření.
5. Rozmísťování pracovníků a ukončování pracovního poměru, tj. přijímání a uvádění pracovníků do práce, povyšování, převedení na jinou práci, přeřazení na nižší funkci, penzionování a propouštění pracovníků.
6. Odměňování a další nástroje ovlivňování pracovního výkonu a motivace pracovníků, včetně organizace a poskytování zaměstnaneckých výhod.
7. Podnikové vzdělávání pracovníků, tedy identifikace potřeb vzdělávání, plánování vzdělávání a hodnocení výsledků vzdělávání a účinnosti vzdělávacích programů, popř. vlastní organizace procesu vzdělávání.
8. Pracovní vztahy, především organizace jednání mezi vedením podniku a představiteli zaměstnanců (odbory), sledování agendy stížností, disciplinárních jednání, otázky komunikace v podniku apod.
9. Péče o pracovníky, tj. bezpečnost a ochrana zdraví při práci, vedení dokumentace, organizování kontroly, záležitostí sociálních služeb, např. stravování, sociálně hygienických podmínek práce, aktivit volného času, podnikových starobních důchodů, kulturních aktivit, životních podmínek pracovníků atd.
10. Personální informační systém, tj. zajišťování, uchovávání, zpracování a analýza dat týkajících se pracovníků, práce, mezd a sociálních záležitostí, poskytování odpovídajících informací příslušným příjemcům, vedení, uchovávání a aktualizace všech osobních materiálů zaměstnanců.
11. Průzkum trhu práce, směřující k odhalení potenciálních zdrojů pracovních sil pro podnik.
12. Zdravotní péče o pracovníky, vycházející z podnikového zdravotního programu a zahrnující nejen pravidelnou kontrolu zdravotního stavu pracovníků, ale i léčbu, první pomoc či rehabilitaci.
13. Činnosti zaměřené na metodiku průzkumů, zjišťování a zpracování informací, vytváření harmonogramů personálních prací.
14. Dodržování zákonů v oblasti práce a zaměstnání pracovníků. Především jde o striktní dodržování ustanovení zákoníku práce a ostatních zákonů týkajících se zaměstnanců, práce, odměňování či sociálních záležitostí.

Personální útvar je pracoviště specializované na řízení lidských zdrojů. Zajišťuje odbornou, tj. koncepční, metodologickou, poradenskou, usměrňovací, organizační a kontrolní stránku personální práce a poskytuje v této oblasti speciální služby vedoucím pracovníkům všech úrovní i jednotlivým zaměstnancům. Zpravidla komunikuje i s mimopodnikovými institucemi (např. s institucemi státní statistiky, trhu práce, lokální či ústřední správy aj.).

Řízení lidských zdrojů je rozhodujícím nástrojem zvyšování výkonnosti, konkurenceschopnosti a tedy ekonomické úspěšnosti podniku. [12]

Společnost, která se věnuje péči o zaměstnance a v té souvislosti i BOZP má obvykle zpracovánu Politiku BOZP, ve které podrobně charakterizuje, na co se v této oblasti zaměřuje a jakým způsobem poskytuje zaměstnancům péči. Pravidelně provádí audity bezpečnosti, kterých se účastní jak zástupci vedení společnosti a zaměstnanců, tak obvykle osoba zodpovědná za tuto oblast. Ta může být buď zaměstnancem společnosti nebo se jedná o externího pracovníka – bezpečnostního technika, se kterým má společnost uzavřenu smlouvu o spolupráci. Z těchto bezpečnostních kontrol jsou zpracovávány zápisy, ze kterých jsou patrné nedostatky, které byly zjištěny při kontrole, a zároveň je přesně specifikováno, jak, kým a do kdy musí být odstraněny. Při následné kontrole je pak provedena kontrola plnění těchto úkolů.

S výsledky z těchto pravidelných bezpečnostních kontrol (auditů) jsou seznamováni zaměstnanci společnosti v takovém rozsahu, aby oni sami mohli předejít některým chybám, odstranit nedostatky, případně navrhnout nová a lepší řešení.

Řešení problematiky zajištění BOZP věnuje vedení společnosti dlouhodobě vysokou pozornost a považuje za svůj důležitý strategický záměr trvale zlepšovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci a k tomuto záměru se rovněž zavazuje pro budoucnost.

Základním prostředkem k trvalému zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je aktivní politika BOZP zaměřená na vlastní činnost a zaměstnance, ale rovněž na dodavatele, spolupracující firmy a další strany podílející se na aktivitách společnosti.

Politika BOZP definuje hlavní zásady, jejichž prosazování umožní trvale zlepšovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Od všech zaměstnanců očekává vedení společnosti plnou podporu v těchto snahách a zavazuje je k plnění zásady, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci je nedílnou součástí pracovních povinností a patří k nejdůležitějším základním úkolům každého zaměstnance.

BOZP je mezivědní obor. Je možné na ni nahlížet jako na souhrn opatření stanovených legislativou nebo zaměstnavatelem, které mají předcházet ohrožení nebo poškození lidského zdraví v pracovním procesu.

Součástí problematiky BOZP jsou především:

- vyhledání a vyhodnocení rizik při práci,
- kategorizace prací,
- bezpečnost technických zařízení,
- ochranné pracovní prostředky,
- ergonomie,
- hygiena práce včetně pracovního prostředí.

Velmi častá je spolupráce s oblastmi pracovního lékařství, požární ochrany a firemní ekologie, která zahrnuje odpadové hospodářství, ochranu ovzduší, případně i vodní hospodářství, a krizový management. [16]

Prosazování a vynucování dodržování předpisů v oblasti BOZP je zajišťováno systémem inspekčních a kontrolních orgánů. Jedná se především o tyto orgány:

- Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce,
- Orgány ochrany veřejného zdraví,
- Státní úřad pro jadernou bezpečnost,
- Český báňský úřad a obvodní báňské úřady,
- Orgány státního požárního dozoru.

Kromě těchto správních úřadů působí v oblasti BOZP odborové orgány. Ty mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů podle § 322 zákoníku práce.

## **2.1. IDENTIFIKACE NEBEZPEČÍ A HODNOCENÍ RIZIK**

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky. Toto je schopen činit tím, že vhodně organizuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci a přijímá opatření k předcházení rizikům.

Prevenci rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle prováděcího právního předpisu.

Pokud není možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout taková opatření k omezení jejich působení, která minimalizují ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí

- Omezování vzniku rizik,
- Odstraňování rizik u zdroje jejich původu,
- Přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
- Nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,

- Nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky.
- Omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,
- Plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
- Přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
- Provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,
- Udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Opatření k prevenci rizik je nutné ze strany zaměstnavatele přizpůsobovat měnícím se skutečnostem, kontrolovat jejich účinnost i dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek. [7]

## **2.2. PŘIDĚLOVÁNÍ OSOBNÍCH OCHRANNÝCH PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ (DÁLE JEN “OOPP”), MYCÍCH A DEZINFEKČNÍCH PROSTŘEDKŮ A OCHRANNÝCH NÁPOJŮ**

Pro tuto problematiku je platné nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, které je již v souladu s právem Evropských společenství.

OOPP jsou ochranné prostředky, které musejí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musejí splňovat požadavky stanovené nařízením vlády č. 21/2003 Sb., nejsou jimi však běžné pracovní oděvy a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění, výstroj a vybavení záchranných sborů, speciální ochranné prostředky používané v armádě, bezpečnostních nebo pořádkových silách, výstroj a vybavení používané při provozu na pozemních komunikacích, sportovní výstroj a vybavení,

ochranné prostředky pro sebeobranu a prostředky pro zjišťování a signalizaci rizik a škodlivin na pracovišti.

Mycí, čistící a dezinfekční prostředky jsou prostředky sloužící k očištění těla a prostředky s ní související (např. ručník, mýdlo, zubní pasta, ochranný krém) a prostředky k dezinfekci osob vykonávajících pracovní činnost spojenou s ohrožením infekční nemocí.

Ochranné prostředky musí mít následující vlastnosti:

- musí být po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům a jejich používání nesmí představovat další riziko,
- musí odpovídat konkrétním podmínkám pracoviště,
- musí být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců,
- musí respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců.

Zaměstnanci musí být s používáním ochranných prostředků prokazatelně seznámeni, přičemž způsob, podmínky a dobu používání ochranných prostředků stanoví zaměstnavatel na základě četnosti a závažnosti vyskytujících se rizik, charakteru a druhu práce a pracoviště a s přihlédnutím k vlastnostem těchto ochranných prostředků.

Další z povinností zaměstnavatele vůči zaměstnancům je přidělování ochranných nápojů. Tyto poskytuje bezplatně a jejich poskytování nesmí nahrazovat finančním plněním.

Kromě zákoníku práce, § 104 hovoří o přidělování ochranných nápojů také nařízení vlády č. 361/2007 Sb. § 3. V něm najdeme vymezení pojmů zátěž teplem a zátěž chladem. První z nich - zátěž teplem při práci je určena množstvím metabolického tepla vznikajícího svalovou prací a faktory prostředí, kterými se rozumí teplota vzduchu, teplota okolních ploch, rychlost proudění a relativní vlhkost vzduchu. Zátěž teplem se hodnotí z hlediska její krátkodobé a dlouhodobé únosnosti pro zaměstnance.

Zátěž chladem při práci se hodnotí z hlediska její únosnosti pro zaměstnance ve směně. Únosné hodnoty zátěže chladem jsou stanoveny s ohledem na energetický výdej zaměstnance při dané práci a teplotu vzduchu korigovanou podle rychlosti jeho proudění.

Bližší podmínky poskytování ochranných nápojů řeší § 8 NV č. 361/2007 Sb., který mimo jiné říká, že ochranný nápoj se poskytuje na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byl snadno a bezpečně dostupný. Není nutno zdůrazňovat význam ochranných nápojů, neboť obecně platí, že člověk, který dodržuje kvalitní pitný režim, je i dobře adaptován na pobyt a práci v teple. Pravidelné doplňování tekutin napomáhá urychlit regeneraci organismu po zátěži nebo při ní. Pitným režimem se zabezpečuje nejen dostatečné množství vody, ale také vhodných minerálních látek. Zejména proto je při doplňování tekutin důležitá jejich kvalita. Ta u ochranných nápojů záleží na několika faktorech:

- množství požitého nápoje v průměru na hodinu,
- teplota nápoje,
- obsah cukrů,
- obsah minerálních látek,
- obsah vitaminů,
- chuťové vlastnosti nápoje.

Ochranné nápoje – různé druhy teplých čajů - jsou poskytovány také v “chladných provozech”, tj. pracovištích, kde je průměrná denní teplota nižší než 4 °C.

### **2.3. PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ**

Pracovní úrazy a jejich hlášení řeší nařízení vlády č. 494/2001 Sb. Podle § 380 ZP je pracovním úrazem poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Pro účely hlášení úrazu podle NV č. 494/2001 Sb. je smrtelným pracovním úrazem takové poškození zdraví, které způsobilo smrt po úrazu nebo na jehož následky zaměstnanec zemřel nejpozději do 1 roku.

Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Co je a co není plnění pracovních úkolů řeší § 273 ZP.

S pracovními úrazy a nemocemi z povolání souvisí celá řada povinností zaměstnavatele. Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit



příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to umožní jeho zdravotní stav, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále zaměstnavatel vede evidenci o všech úrazech, včetně těch, kterými nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo tato pracovní neschopnost nepřesáhla 3 kalendářní dny. Záznam o úrazu je povinen sepsat nejpozději do 5 dnů po oznámení pracovního úrazu a využívá k tomu vzor záznamu o úrazu, který je přílohou k nařízení vlády č. 494/2001 Sb. Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo k úmrtí zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím, jak je uvedeno v příslušném nařízení vlády. Pokud dochází k opakování pracovních úrazů je zaměstnavatel povinen přijímat opatření.

Ve společnostech se často měří a vypočítávají určité ukazatele v oblasti zdraví a bezpečnosti práce. Mezi nejpoužívanější patří:

a) Míra úrazovosti:

$$\frac{\text{počet úrazů} \times 100\,000}{\text{počet odpracovaných hodin}}$$

b) Míra incidence (výskytu):

$$\frac{\text{počet úrazů} \times 1\,000}{\text{průměrný počet pracovníků v období}}$$

c) Míra závažnosti: počet dnů ztracených v důsledku nehod v přepočtu na milion odpracovaných hodin. [1]

Zaměstnavatel vede evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích. Rovněž uplatňuje taková opatření, aby odstranil nebo alespoň minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemoci z povolání nebo nemoc z povolání.

Označení nemocí z povolání najdeme v seznamu NV č. 290/1995 Sb. Jejich uznávání provádějí odborná zdravotnická zařízení, a to na základě posouzení zdravotnickým zařízením, jehož součástí je oddělení nebo klinika nemocí z povolání nebo pracovního lékařství.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

Zaměstnavatel eviduje nemoci z povolání obdobným způsobem jako pracovní úrazy. Počet nemocí z povolání je jedním z důležitých ukazatelů úrovně bezpečnosti práce zaměstnavatele.

Ke vzniku nemoci z povolání, tj. specifických onemocnění typických pro určité profese a pro určitá pracovní prostředí, mohou vést:

- samotná technologie výroby, která s sebou přináší nežádoucí skutečnosti, jako je vnucená pracovní poloha (často má za následek onemocnění páteře a hybného ústrojí), nadměrný hluk (může vést k periferní nebo centrální nedoslýchavosti) nebo průmyslové škodliviny, jejichž působení na lidský organismus má za následek silikózy, ekzémy apod.,
- jiné nepříznivé charakteristiky pracovního prostředí, jako jsou např. vysoká teplota, průvan, nepříznivé podmínky vidění apod.,
- vlivy sociálního prostředí, které spočívají v interpersonálních konfliktech apod. Tyto vlivy mohou vést ke vzniku neuróz a dalších duševních poruch. [16]

## **2.4. KATEGORIZACE PRÁCE**

Podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovitosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií. Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanoví vyhláška č. 432/2003 Sb., zvláštní právní předpis stanoví hodnocení rizika a minimální ochranná opatření.

Návrh na zařazení prací do třetí nebo čtvrté kategorie předkládá zaměstnavatel a o zařazení do těchto kategorií rozhoduje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. Do druhé kategorie zařazuje práce zaměstnavatel, a to do 30 kalendářních dnů ode dne zahájení jejich výkonu. Ostatní práce na pracovištích zaměstnavatele, které nebyly do žádné z těchto skupin zařazeny, se považují za práce první kategorie.

Při podání návrhu zařazení práce do kategorie musí zaměstnavatel uvést tyto údaje:

- označení práce,
- název a umístění pracoviště, kde je uvedená práce vykonávána,
- jednotlivé dílčí výkony, které jsou v rámci práce prováděny,
- délku směny, u vícesměnného provozu režim střídání směn,
- postup stanovení celkové expozice rozhodujícím faktorům v charakteristické směně, její výsledné hodnoty a zařazení jednotlivých faktorů do kategorie,
- návrh kategorie, do které má být práce zařazena,
- počet zaměstnanců vykonávajících danou práci, z toho počet žen,
- opatření přijatá k ochraně zdraví zaměstnanců vykonávajících danou práci.

Některé práce mohou být označeny jako rizikové. Jsou to takové práce, při níž je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací, zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie. Může se jednat také o práce z kategorie druhé, o níž takto rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví případně tak stanoví zvláštní právní předpis.

O zaměstnancích, kterým je přidělena riziková práce, je zaměstnavatel povinen vést evidenci a ukládat ji po dobu 10 let od ukončení expozice, pokud se jedná o práce s chemickými karcinogeny, azbestem nebo v riziku fibrogenního prachu a po dobu 40 let od ukončení expozice, jde-li o práce s biologickými činiteli.

#### **2.4.1. Zařazování prací do kategorií**

Zařazování práce do kategorie vyjadřuje souhrnné hodnocení úrovně zátěže faktory, které jsou rozhodující ze zdravotního hlediska o kvalitě pracovních podmínek. Při zařazování prací do kategorií stanoví kategorie rozhodujících faktorů v charakteristické směně. Za rozhodující faktory jsou považovány ty, které při práci mohou významně ovlivňovat zdraví. Charakteristická směna probíhá obvykle za běžných provozních podmínek, doba

výkonu práce s jednotlivými rozhodujícími faktory odpovídá skutečné míře zátěže těmto faktorům.

Při zařazování prací do kategorií je nutno počítat s vzájemným ovlivňováním účinků jednotlivých faktorů. Pokud se jedná o práci s expozicí více faktorů najednou, rozhodne se o jejím zařazení do kategorie podle nejméně příznivě hodnoceného faktoru.

U prací zařazených v první kategorii se nepředpokládá nepříznivý vliv na zdraví, u kategorie druhé lze očekávat tento vliv jen výjimečně, zvláště u vnímavých jedinců. Kategorie třetí již zahrnuje práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity, práce, při nichž se opakovaně vyskytly nemoci z povolání. Práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví i při používání dostupných a použitelných ochranných opatření, jsou zařazeny v kategorii čtvrté.

#### **2.4.2. Kritéria kategorizace prací**

Kritéria kategorizace jsou uvedena v příloze č. 1 k vyhlášce č. 432/2003 Sb. a jsou to tato:

- prach,
- chemické látky,
- hluk,
- vibrace,
- neionizující záření a elektromagnetická pole,
- fyzická zátěž,
- pracovní poloha,
- zátěž teplem,
- zátěž chladem,
- psychická zátěž,
- zraková zátěž,
- práce s biologickými činiteli,
- práce ve zvýšeném tlaku vzduchu.

Ve své práci se dále podrobněji zmíním pouze o těch kategoriích, které se ve sledované společnosti objevují, a to prach, hluk, vibrace a fyzická zátěž.

#### 2.4.2.1. *Prach*

Prach patří k nejrozšířenějším škodlivinám, se kterými se člověk setkává jak v běžném životě, tak při svých pracovních činnostech. Rozsah škodlivých účinků prachu na člověka je velmi široký, při jejich hodnocení záleží na původu, vlastnostech a velikosti prachu, na jeho koncentraci v ovzduší, na délce a podmínkách působení i na individuální vnímavosti člověka na prach.

#### 2.4.2.2. *Hluk*

Při vystavení nadměrnému hluku se poškozuje nejen sluch, ale celý organismus. Například se zhoršuje rozlišování obrysů a mohou také nastat potíže s rozlišováním barev. V mozku se mohou objevit problémy se soustředěním a pamětí. Až 30 % osob vystavených hluku je postižených hučením v uších.

Škodlivost působení hluku závisí na síle a časovém úseku, po který je sluch vystaven hluku. Také záleží na zděděných vlastnostech jedince a na individuální citlivosti vůči hluku, celkové životosprávě, zdravotním stavu atd.

#### 2.4.2.3. *Vibrace*

Jedná se o mechanické kmitání působící na člověka, které má škodlivé účinky na zdraví. Rozeznáváme celkové vibrace sedící nebo stojící osoby a místní vibrace přenášené na člověka. Nejškodlivější jsou místní vibrace přenášené na ruce. Měří se v hladinách zrychlení vibrací, kmitočtově vážených podle odezvy lidského organismu. Důležitý je také směr působení, dominantní kmitočet vibrací a celková doba expozice. Pro člověka jsou zvlášť nebezpečné mechanické rázy.

#### 2.4.2.4. *Fyzická zátěž*

Fyzická zátěž se člení na celkovou fyzickou zátěž, lokální svalovou zátěž, pracovní polohy a ruční manipulaci s břemeny. Za celkovou fyzickou zátěž se považuje zátěž při fyzické práci dynamické, vykonávané velkými svalovými skupinami, při které je zatěžováno více než 50 % svalové hmoty. Lokální svalová zátěž je zátěž malých svalových skupin při výkonu práce končetinami. Zdravotní riziko pracovní polohy se hodnotí při trvalé práci vykonávané zaměstnancem na stejném pracovním místě, nebo provádí-li zaměstnanec opakující se úkony, při nichž si nemůže volit pracovní polohu sám, ale jeho pracovní poloha

je přímo závislá na konstrukci stroje, uspořádání pracovního místa a prostorovém uspořádání pracoviště. Ruční manipulací s břemenem se rozumí přepravování nebo nošení břemene jedním nebo současně více zaměstnanci včetně jeho zvedání, pokládání, strkání, tahání, posunování nebo přemísťování, při kterém může dojít k poškození páteře zaměstnance nebo onemocnění z jednostranné nadměrné zátěže. Za ruční manipulaci s břemenem se pokládá též zvedání a přenášení živého břemene.

## **2.5. PÉČE O ZAMĚSTNANCE**

Péče o zaměstnance zahrnuje nejen činnosti uložené zaměstnavatelům zákonem, ale i další, k nimž se sami zavázali. Proto lze péči o zaměstnance členit takto:

- a) povinnou, která je zaměstnavatelům uložena právním předpisem a kolektivní smlouvou vyššího stupně,
- b) smluvní, která je ve formě závazků obsažena v podnikových kolektivních smlouvách,
- c) dobrovolnou, která je upravena vnitřními předpisy zaměstnavatele a stává se součástí jeho personální politiky, v jejímž rámci rozšiřuje péči o zaměstnance s cílem získat nové kvalitní pracovní síly, udržet si dosavadní a motivovat je k co nejlepším výkonům.

Činnost zaměstnavatele v oblasti péče o zaměstnance se však odvíjí nejen z přání zaměstnanců a ochoty zaměstnavatele, ale především z jeho finančních možností. K tomuto účelu slouží u zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost sociální fond a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřizovaných územními samosprávnými celky fond kulturních a sociálních potřeb. FKSP je vytvářen v těchto organizacích povinně. Sociální fond je tvořen ze zisku po zdanění a jeho vytváření je nepovinné. [17]

Péče o zaměstnance pomáhá při získávání nových zaměstnanců, protože zlepšuje pověst firmy jako dobrého zaměstnavatele. Dá se očekávat větší loajalita k firmě, oddanost a také zvýšená motivace zaměstnanců.

Existují dvě kategorie služeb péče o zaměstnance, a to:

- individuální nebo osobní služby související s nemocí, úmrtím blízké osoby, rodinnými problémy, problémy v zaměstnání a problémy starších nebo penzionovaných pracovníků,
- skupinové služby orientované na sportovní a společenské aktivity, kluby pro penzionovaný personál a pomoc dobročinným organizacím. [1]

U individuálních služeb je velký důraz kladen na důvěrnost, proto je dobré využívat služeb specializovaných pracovníků, kteří jsou nezaujatí a objektivní na rozdíl od manažerů či personalistů. U těchto osobních služeb je také důležitá včasná a konkrétní pomoc, tedy to, aby péče byla poskytnuta včas a efektivně tak, aby z ní měl příjemce pomoci opravdový prospěch.

Úkolem individuálních služeb souvisejících s nemocí je poradit a pomoci zaměstnancům s déle trvající nepřítomností. Prvořadý je soustavný kontakt s nepřítomným zaměstnancem, proto je vhodné jej navštívit a zjistit, zda nepotřebuje nějakou pomoc. Stejně tak v případě úmrtí blízké osoby je vhodné nabídnout radu, případně pomoc, např. s uspořádáním pohřbu apod.

V oblasti rodinných problémů by každý pomoc zaměstnavatele neočekával, ale i tady jí je možno uplatnit, a to opět formou rady nebo doporučení. Pracovníkovi může být umožněna konzultace s právníkem či jinou nezaujatou osobou. Také v případě problémů v zaměstnání může být rozhovor pracovníka s jeho nadřízeným či konzultace s nestranným konzultantem vítanou pomocí. Je také doporučeno starat se vhodnou formou o dlouholeté zaměstnance, kteří jsou již v penzi, např. uspořádat pro ně společenskou akci, navštívit je apod.

U skupinové péče se vzhledem k vysokým nákladům očekává její poskytování pouze tehdy, je-li zájem a poptávka po ní. K těmto službám skupinové péče patří hlavně stravovací zařízení, sportovní a společenské kluby a zařízení péče o předškolní děti, tedy jesle a mateřské školy.

Nedílnou součástí úpravy pracovněprávních vztahů v zákoníku práce (262/2006 Sb., § 224 – 247) je rovněž problematika péče o zaměstnance. Tato úprava je minimální vzhledem

k tomu, že liberální pojetí zákoníku práce umožňuje zaměstnavatelům, aby zaměstnancům přiznali péči ve větším rozsahu. Úprava péče o zaměstnance obsahuje:

- a) pracovní podmínky zaměstnanců
- b) odborný rozvoj zaměstnanců
- c) stravování zaměstnanců
- d) zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.

### **2.5.1. Pracovní podmínky zaměstnanců**

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť. Jde nejen o povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost zaměstnanců a ochranu jejich zdraví při práci, ale také o povinné vybavení pracovišť odpovídajícími hygienickými a sociálními zařízeními a o zlepšování estetické úrovně pracovního prostředí, které působí na psychiku zaměstnanců, a tím může ovlivňovat i jejich pracovní výkon.

S pracovními podmínkami úzce souvisí pojem pracovní prostředí. Lze jej definovat jako souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti (tj. stroje a ostatní technická zařízení, vybavení pracovišť, budovy, zpracovávaný materiál atd.), které v souvislosti s ostatními podmínkami výkonu práce (technologie, organizace práce, vzhled pracoviště) vytvářejí faktory působící na zaměstnance. Nelze pominout ani vliv celkového vzhledu pracoviště včetně vhodného osvětlení a estetické úpravy.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit zaměstnancům bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. Tuto bezpečnou úschovu věcí musí zaměstnavatel zajistit např. v šatnách, uzamykatelných skříňkách.

Doprava do zaměstnání a zpět je považována za osobní záležitost každého zaměstnance. Pokud však do místa výkonu práce není provozována doprava hromadnými dopravními prostředky nebo sice provozována je, ale v intervalech, které nejsou pro potřeby zaměstnavatele odpovídající, může dopravu svých zaměstnanců zajistit zaměstnavatel sám.



### **2.5.2. Odborný rozvoj zaměstnanců**

Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Tato péče zahrnuje zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace, zvyšování kvalifikace. Poslední dva jmenované pojmy je třeba správně rozlišovat. Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, zvýšením je též její získání nebo rozšíření. Za zvyšování kvalifikace se považuje studium, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata, a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Prohlubování kvalifikace k výkonu sjednané práce patří k povinnostem zaměstnance, a proto i účast na školení či studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení kvalifikace je zaměstnavatel oprávněn uložit. Zaměstnavatel může požadovat, aby prohlubování kvalifikace zaměstnanec absolvoval u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace uzavřít kvalifikační dohodu. Touto se zaměstnavatel zaváže umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovního volna a náhrady mzdy a zaměstnanec se zaváže setrvat po určitou dobu v pracovním poměru u zaměstnavatele. Pokud tuto povinnost nesplní, je povinen uhradit zaměstnavateli vynaložené náklady. Maximální doba, po kterou je zaměstnanec povinen setrvat v pracovním poměru, je 5 let. Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek setrvání po sjednanou dobu v pracovním poměru pouze z části, jeho povinnost k náhradě nákladů se poměrně sníží. Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

### **2.5.3. Stravování zaměstnanců**

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směších stravování, tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Další podrobnosti bývají dohodnuty v kolektivní smlouvě nebo stanoveny ve vnitřním předpisu. Zaměstnavatel může povinnost umožnit zaměstnancům stravování plnit různým způsobem podle konkrétních podmínek:

- provozováním vlastního zařízení závodního stravování,

- poskytováním příspěvku na stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů,
- nákupem stravenek a jejich prodejem zaměstnancům s příspěvkem od zaměstnavatele.

Problematika závodního stravování je úzce svázána s daňovým systémem, konkrétně s položkami, které se odečítají od příjmů pro zjištění základu daně z příjmu. Výdaje vynaložené na provoz vlastního zařízení závodního stravování, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované maximálně do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, se považují za výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů. [17]

#### **2.5.4. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců**

Zde jsou stanoveny povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání např. fyzických osob se zdravotním postižením, těhotných žen a mladistvých.

### **2.6. ODPOVĚDNOSTI ODDĚLENÍ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ A LINIOVÝCH MANAŽERŮ V OBLASTI PÉČE O ZAMĚSTNANCE A BOZP**

Aby společnost dosáhla snížení počtu nehod a s nimi souvisejících nákladů, je nutné, aby měla dobře nastavené a řízené programy bezpečnosti a ochrany zdraví. Efektivnost programů řízení bezpečnosti se obvykle projevuje dobrými výsledky u vysoce výkonných firem. O oblast péče o zaměstnance a také o BOZP se starají a mají své konkrétní úkoly jednak oddělení řízení lidských zdrojů, ale také linioví manažeři. Každý z výše jmenovaných má své odpovědnosti.

Typické rozdělení odpovědností:  
oddělení ŘLZ:

- koordinuje programy zdraví a bezpečnosti,
- vyvíjí systém zaznamenávání bezpečnosti,
- poskytuje odborné znalosti při vyšetřování i prevenci nehod, zajišťuje expertízy,
- vyvíjí systémy identifikace zaměstnanců,
- pomáhá s plánováním postupů při haváriích a následné regeneraci,

manažeri:

- monitorují denně zdraví a bezpečnost zaměstnanců,
- školí zaměstnance, aby si byli vědomi bezpečnosti,
- vyšetřují nehody,
- monitorují pracoviště z hlediska problému zabezpečení,
- komunikují se zaměstnanci, aby mezi nimi identifikovali ty potenciálně problémové.[13]

## **2.7. METODOLOGIE - DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ**

Ke své diplomové práci jsem se rozhodla využít jednu z technik sociologického výzkumu. Postupy, díky kterým jsou získávána data, se označují jako výzkumné techniky a tyto slouží k zachycení a měření příslušných stránek výzkumného problému.

K technikám získávání údajů o sociálních jevech patří:

- techniky dotazovací,
- techniky pozorování,
- dokumentární prameny,
- sociální experiment,
- speciální techniky.

Podrobněji se zmíním pouze o první z výše uvedených technik. Do skupiny dotazovacích technik patří anketa, dotazník, rozhovor – interview. Dotazník a anketa mají z hlediska formy pevně fixované pořadí, obsah a formu otázek, zpravidla existují jednoznačně formulované varianty odpovědí. Rozdíly jsou ve způsobu jejich předávání respondentům a zpětném získávání.

Třetí z forem dotazovacích technik, a to rozhovor (interview) má několik variant podle míry formalizace scénáře.

- Nestandardizovaný rozhovor nemá stanovenou přesnou formulaci otázek ani jejich závazné pořadí. Tazatel a respondent jsou rozvíjejícími činiteli rozhovoru, je možno rozebírat jednotlivé otázky do větší hloubky nebo naopak přejít na jinou otázku.
- Standardizovaný rozhovor se rozvíjí na základě pevně stanovených otázek, které mají často uvedeny i varianty odpovědí. Otázky mají stanovené pořadí. Tato technika se svou podobou blíží dotazníku. V tomto případě je rozvíjejícím činitelem rozhovoru tazatel, který nesmí do rozhovoru vkládat svůj zájem či přesvědčení. V žádném případě nesmí komentovat nebo hodnotit výroky respondenta a po celou dobu rozhovoru musí být nestranný. To, jak bude rozhovor probíhat, jak se bude rozvíjet je již vlastně určeno ve scénáři rozhovoru.
- Polostandardizovaný rozhovor obvykle postrádá některou z charakteristik standardizovaného rozhovoru. Jeho nevýhodou je vysoká náročnost na tazatele a také to, že téma rozhovoru je dáno předem bez ohledu na zájem respondenta.[13]

Ke svému výzkumu jsem zvolila jednu z nejvyužívanějších technik – dotazník, neboť mi přinesla možnost získat dostatečné množství údajů od poměrně velkého množství osob v krátké době. Za největší výhody dotazníku je možné považovat to, že je jednoduchý na vyplnění, je to jedna z nejlevnějších metod průzkumu, která se jednoduše zpracovává a vyhodnocuje.

Základním stavebním prvkem dotazníku jsou otázky, ty mohou být otevřené, uzavřené nebo polootevřené. U otevřené otázky má respondent možnost volného vyjádření. Jejich výhoda spočívá v tom, že umožňují získat odpověď, která tvůrce dotazníku nemusela napadnout, podněcují respondenta k hlubšímu zamyšlení nad tématem, věrněji zachycují názor respondenta na otázku, protože není omezen variantami odpovědí. Otevřené otázky však s sebou nesou i nevýhody, např. náročnější následné zpracování dotazníku, kvalita odpovědi je ovlivněna verbálními schopnostmi respondenta. Naopak uzavřená otázka má již zformulován dotaz i vyčerpávající počet variant odpovědí. Její hlavní výhodou je jednoduché vyplnění odpovědi a jejich snadné zpracování. Uzavřené otázky jsou však složitější na vytváření a mohou vést k nahodilému vyplnění a také nemusí vystihnout plně názor respondenta. V polootevřené otázce je zformulován dotaz a uvedeny varianty odpovědí,

příčemž jedna varianta není zformalizována a umožňuje respondentovi vyjádřit volně svůj názor.

Při tvorbě otázek jsem se zaměřila na dodržení některých hlavních zásad jejich formulování:

- jednoznačnost,
- srozumitelnost,
- stručnost,
- validnost (ptát se na to, co skutečně potřebuji zjistit),
- nepoužívání sugestivních otázek (tj. takových, které svou formulací napovídají odpověď).

### **3. CHARAKTERISTIKA ORGANIZACE**

#### **3.1. DEFINICE A VYMEZENÍ SEKTORU PRŮMYSL SKLA, KERAMIKY, PORCELÁNU A STAVEBNÍCH HMOT**

Keramika je obecný název pro výrobky zhotovené vypalováním keramických směsí. Jejich hlavními složkami jsou kaolíny, jíly a hlíny. Dále pak pomocné suroviny zvané taviva, ostřiva. Taviva (živec, vápenec aj.) jsou látky, které mimo jiné snižují vypalovací teplotu. Ostřiva (křemenný písek, šamot aj.) jsou látky, které snižují smršťování a trhání výrobků při jejich vypalování. Vlastnosti keramických výrobků jsou závislé nejen na složení výchozích keramických směsí, ale také na teplotě vypalování a způsobu zpracování.

Základní keramickou surovinou jsou tvárnivé hmoty. Jejich tvárnivost je podmíněna schopností vázat vodu, která se při sušení a pálení opět ztrácí. Při tom se mohou smrštit (až o 12 %) a často mohou praskat. Praskání a velkému smršťování zabraňují tzv. netvárnivé suroviny, které se objemově nemění. Jsou to již výše zmíněná ostřiva a taviva.

Pro jednotlivá odvětví keramické výroby dělíme tvárnivé suroviny na kaolín, hrnčířské hlíny, cihlářské hlíny, kameninové jíly a žárovzdorné suroviny.

Žárovzdorná keramika je určena ke stavbě průmyslových pecí, topenišť, potrubí pro horké plyny a jiná tepelná zařízení. Např. šamotové výrobky z vypálených lupků slouží k neutrálním vyzdívkám topenišť, keramických a sklářských pecí. Šamot je vypálený a rozdrcený žárovzdorný jíl a je vhodným materiálem pro vyzdívky pecí v průmyslu hutnickém, keramickém a sklářském. Dále se používá k výrobě tavících kelímků, pánví, apod.

Průmysl skla a keramiky je tradiční součástí zpracovatelského průmyslu v České republice. Průmysl skla a keramiky je podle Standardní klasifikace produkce vydané Českým statistickým úřadem sledován a vykazován jako součást sekce D – Zpracovatelský průmysl, v subsekcí DI, Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků, která je totožná s oddílem OKEČ 26 Ostatní nekovové minerální výrobky a související práce. OKEČ 26 zahrnuje výrobu skla, keramiky a stavebních hmot různých typů a rozličného užití. Výroba těchto komodit má v České republice dlouholetou tradici a vysokou úroveň.

### **3.2. KERAVID, SPOL. S R.O.**

Společnost KERAVID, spol. s r.o. vznikla externalizací výrobního provozu „Šamotárna“, jehož jediným vlastníkem byla VÍTKOVICE, a.s. V roce 1995 byla společnost prodána společnosti REFRAVID, spol. s r.o. a VÍTKOVICE a.s. přistoupila ke společnosti 1 % obchodního podílu a navýšila základní jmění společnosti nepeněžitým vkladem nemovitého majetku odpovídajícím účetní hodnotě 50,6 mil. Kč. Od roku 2004 došlo několikrát ke změně vlastnické struktury společnosti. Následně byla se svými 100 % jediným společníkem REFRAVID GROUP a.s. Tato společnost v roce 2006 odkoupila od firmy Rath AG (Rakousko) výrobu žárovzdorných keramických materiálů pro odlévání oceli. Díky této transakci bylo společnosti umožněno rozšíření portfolia zákazníků. Zároveň došlo k masivním investicím do nových technologií, což bylo dalším krokem na cestě k ambicióznímu cíli této společnosti - stát se jedním z největších hráčů na evropském trhu s žárovzdornými keramickými materiály pro odlévání oceli.

K 15. prosinci 2009 dokončila společnost SEEIF Ceramic, a.s. fúzi tří renomovaných výrobců žárovzdorných materiálů – Moravských keramických závodů a.s., KERAVID, spol. s r.o. a firmy REFRAVID, s.r.o. Propojením těchto společností do jedné skupiny vzniká společnost, která šířkou svého výrobního sortimentu pokrývá nejen celý hutní a metalurgický průmysl, ale stává se silným partnerem rovněž pro zákazníky v oboru keramického průmyslu, teplárenství, cementárenství, petrochemie či kamnářství.

#### **3.2.1. Historie**

Výrobní provoz šamotárna byl založen v r. 1831 a od svého založení se orientoval na uspokojování potřeb metalurgických a ocelářských provozů Vítkovických železáren. Největší rozvoj probíhal v letech 1905 - 1913, kdy produkce dosáhla 122 kt/rok. Největší výkon v historii byl zaznamenán v roce 1944, kdy bylo vyrobeno 144 kt šamotových materiálů. K podstatným kvantitativním i kvalitativním změnám došlo v r. 1975, kdy byla ve Vítkovicích dokončena výstavba elektrické obloukové pece. Tato výstavba významně zasáhla do prostoru šamotárny a zlikvidovala podstatnou část původních objektů. Zbývající objekty a technologická zařízení byly zrekonstruovány na dnešní kapacitu 24 kt tvarovaných a 26 kt netvarovaných materiálů.

### 3.2.2. Předmět podnikání

Činnosti společnosti dle klasifikace ekonomických činností

232000	Výroba žárovzdorných výrobků
234900	Výroba ostatních keramických výrobků
477900	Maloobchod s použitým zbožím v prodejnách
712000	Technické zkoušky a analýzy
233100	Výroba keramických obkládaček a dlaždic
469000	Nespecializovaný velkoobchod
721900	Ostatní výzkum a vývoj v oblasti přírodních a technických věd
722000	Výzkum a vývoj v oblasti společenských a humanitních věd
692000	Účetnické a auditorské činnosti, daňové poradenství
702000	Poradenství v oblasti řízení
471000	Maloobchod v nespecializovaných prodejnách

Z přehledu činností vykonávaných společnostmi podle klasifikace CZ-NACE je patrné, že má více činností, přičemž za hlavní činnost považujeme CZ-NACE 232000 Výroba žárovzdorných výrobků.

### 3.2.3. Organizační struktura

Organizační struktura společnosti je patrna z organizačního schématu (příloha č. 1).

Hlavní provoz je situován v katastru Vítkovice na adrese sídla společnosti. Provoz společnosti je z výrobního hlediska členěn na středisko mlýn, lisovna, pece, expedice, výroba forem, údržba a všeobecné. Jednotlivá střediska tvoří spojitý technologický řetězec, který začíná vykládkou a zpracováním surovin a končí expedicí výrobků.

### 3.2.4. Výrobně-technická základna

Technická úroveň strojních zařízení, která tvoří technologický celek pro výrobu žárovzdorných materiálů je značně rozdílná. Společnost disponuje na jedné straně velmi moderními zařízeními jako jsou tunelové pece, rychlomísiče, pneumatický mlýn a na druhé



straně využívá relativně stará zařízení, avšak pro výrobu žárovzdorných materiálů v současné sortimentní skladbě zcela postačující a umožňující jejich efektivní výrobu v požadované kvalitě. Limitující kapacitou jsou vypalovací agregáty - dvě tunelové a tři vozokomorové pece.

### **3.2.5. Surovinový a provozní média**

Hlavními surovinami pro výrobu licích a zdicích materiálů jsou pálené lupky, žárovzdorné jíly, bauxit, syntetický mulit, andaluzit, tavený korund a mulit, zirkonová moučka a písek. Pro výrobu ponorných zátek pro konvertory a zásypových prášků pro šoupátkové uzávěry se používá chromitový písek.

Společnost využívá výhradně takových surovinových zdrojů, které zaručují dlouhodobě vyrovnanou kvalitu a jejich výrobci mají certifikovaný systém řízení jakosti dle norem ISO 9000.

### **3.2.6. Ekologie**

KERAVIT, spol. s r.o. vždy měla zodpovědný postoj k vlivu své výrobní činnosti na životní prostředí a snažila se o snížení dopadu výrobní činnosti na okolní životní prostředí.

Ochrana ŽP a trvalé snižování environmentálních dopadů všech výrobních i nevýrobních činností, výrobků a služeb na ŽP je zakotveno v rámci systému ISO 9001.

Společnost usiluje o včasné a trvalé plnění požadavků legislativy, platné pro oblast ochrany pracovního a životního prostředí, a to při vývoji, výrobě, skladování a přepravě svých výrobků. Pracuje na zvyšování povědomosti všech zaměstnanců prostřednictvím vzdělávání, školení a výcviku k zásadám ochrany životního prostředí před nepříznivými účinky činností a výrobků, nutnosti jejich minimalizace a k dodržování zásad ekologicky ohleduplného chování zaměstnanců při výrobních procesech.

Podle platných předpisů zajišťuje včasnou informovanost zaměstnanců, orgánů státní správy a samosprávy i veřejnosti o všech významných dopadech výrobních i nevýrobních činností a výrobků společnosti na životní prostředí.

### 3.2.7. Zaměstnanci

Společnost k 1.10.2009 zaměstnává 199 pracovníků, z toho 38 THP. Práce ve výrobě je fyzicky namáhavá a vyžaduje dobrý zdravotní stav. Kvalifikační požadavky pro výrobní dělníky jsou na úrovni základního vzdělání, ale řada dělnických profesí je obsazena vyučenými pracovníky a dokonce i pracovníky se středoškolským vzděláním.

V KERAVIT, spol. s r.o. je část pracovníků (asi třetina) organizovaných v odborové organizaci, se kterou je uzavřena kolektivní smlouva. Účelem této smlouvy je úprava a určení pravidel mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a vztahů mezi oběma smluvními stranami, zejména v oblasti zaměstnanosti, odměňování, bezpečnosti práce, sociálních a právních jistot. Tato smlouva je zárukou pro všechny zaměstnance, že všechny jejich nároky budou posuzovány a budou se řídit platnými předpisy, např. Zákoníkem práce nebo Listinou základních práv a svobod a dalšími. V kolektivní smlouvě jsou upraveny pracovněprávní vztahy, sociální oblast včetně péče o zdraví, závodní stravování, pojištění zaměstnanců apod., bezpečnost a ochrana zdraví, pravidla pro odměňování atd. V rámci bezpečnosti a ochrany zdraví je kladen důraz na riziková pracoviště a práce ve ztížených pracovních podmínkách, pozornost je věnována osobním ochranným a pracovním prostředkům, které jsou poskytovány zaměstnancům bezplatně. Rovněž jsou poskytovány ochranné nápoje.

**Tab. 1 Vývoj zaměstnanosti v letech 2005 – 2009 a plán na rok 2010**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Počet pracovníků k 31.12.	330	310	316	258	199	195

Průměrná mzda je o cca 20 % nižší než je celorepublikový průměr (to je dáno nižší kvalifikací většiny pracovníků). Fluktuace byla vždy vysoká, např. v roce 2007 bylo přijato 250 nových zaměstnanců a společnost opustilo 232 zaměstnanců. Téměř s třetinou pracovníků byly uzavírány pracovní smlouvy na dobu určitou. V současnosti vzhledem k výraznému omezení výroby bylo vedení přinuceno přistoupit k radikálním opatřením i v personální oblasti, což dokazuje vývoj zaměstnanosti a plán na rok 2010 výše uvedený. Mzdový systém vychází ze základní mzdy a výkonnostních prémie, které jsou navázány na plnění a překračování výkonových norem.

## **4. ANALÝZA ŘÍZENÍ OCHRANY ZDRAVÍ, BEZPEČNOSTI PŘI PRÁCI A PROGRAMU PÉČE O ZAMĚSTNANCE V ORGANIZACI**

### **4.1. CHARAKTERISTIKA SLEDOVANÝCH OBLASTÍ V KERAVIT, SPOL. S R.O.**

Ve společnosti patří ochrana zdraví, bezpečnost při práci a péče o zaměstnance k těm oblastem, kterým je věnována náležitá pozornost a péče. Zodpovědnost za tyto oblasti mají vedoucí pracovníci – manažeři. Ti bezprostředně řídí a kontrolují tyto oblasti a je na nich, aby dávali pozor na nebezpečné podmínky nebo praktiky a okamžitě podnikali potřebné kroky. Součástí jejich povinností je vytváření politiky bezpečnosti, která patří k nejdůležitějším dokumentům ve společnosti a se kterou jsou seznámeni všichni zaměstnanci.

Společnost spolupracuje s několika externími pracovníky, především pak s bezpečnostním technikem, který pravidelně provádí bezpečnostní kontroly v doprovodu zástupce společnosti a odborů. Také upozorňuje na nová vydání zákonů a vyhlášek, vyšetřuje pracovní úrazy či poranění, školí, účastní se jednání se zástupci příslušných orgánů např. Oblastního inspektorátu práce, zdravotních pojišťoven, Krajské hygienické stanice apod., zpracovává statistiky a předkládá hlášení o vývoji situace a nezbytných krocích. Samozřejmostí je, že se podílí i s výše zmíněnými institucemi na vyhledávání rizik a dává podněty k jejich předcházení nebo určitým opatřením k jejich zmírnění. Dalšími externími pracovníky jsou např. revizní technik zdvihacích zařízení, který provádí revize jednotlivých kladkostrojů, revizní technik plynových zařízení a tlakových nádob, dále osoba odborně způsobilá v oblasti požární ochrany. Poslední jmenovaná osoba se zabývá sledováním komplexního dodržování zákonem daných věcí v oblasti požární ochrany.

Součástí prevence je vzdělávání v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Každý pracovník je již při nástupu do zaměstnání řádně a prokazatelně proškolen a je mu přidělen patron, který na něj dohlíží, pomáhá mu se zapracováním, radí mu atd. Pracovníci jsou povinni při práci brát v úvahu to, co jim bylo řečeno a v čem byli proškoleni. K tomuto jsou vypracovány a pravidelně aktualizovány Bezpečnostní pokyny pro práci ve spol. s r.o. KERAVIT, jejíž součástí je osnova školení BP.

V oblasti péče o zaměstnance je největší podíl zodpovědnosti kladen na vedení firmy, především ekonomického ředitele, který zároveň působí jako personální ředitel společnosti. V oblasti pracovní doby vychází firma vstříc většině požadavků zaměstnanců. U dělnických profesí je zavedena směnová práce, u THP pružný pracovní režim. Několik zaměstnanců využilo možnosti a individuálně si upravilo pracovní dobu, např. z důvodu doprovodu dítěte do školky si posunuli počátek pracovní směny z 6 na 7 hodin. Jiní z důvodu dojíždění ze vzdálenějších míst si upravili pracovní dobu tak, aby využili návaznosti dopravy. V případě potřeby je zaměstnancům umožněna také přesčasová práce.

Již několik let patří společnost k těm, které poskytují zaměstnancům 5 dní dovolené navíc. Bohužel v roce 2009 jim bylo toto privilegium odejmuto, což vedení zdůvodňovalo probíhající ekonomickou krizí v celém světě a přislíbilo, že se k této výhodě opět vrátí po zlepšení celkové hospodářské situace.

Jen velmi zřídka se vedení odhodlá k nákupu poukázek, které se dají využít na sport či kulturu a které jsou mezi zaměstnanci velmi oblíbeny. Bohužel jejich množství a hodnota jsou tak nízké, že je téměř zbytečné je zmiňovat. Průměrně obdrží zaměstnanec ročně 2 poukázky v hodnotě á 50,- Kč, což mu nestačí ani na jednu návštěvu kina, či hodinovou hru např. badmintonu.

Dříve velmi oblíbenou formou péče o zaměstnance byl příspěvek na dovolenou, který obdrželi ve výplatě za měsíc květen a mohli jej libovolně využít. Bohužel vzhledem k horším ekonomickým podmínkám byl tento zcela zrušen již v roce 2008 a dosud se neuvažuje o jeho obnově. Jeho hodnota se obvykle pohybovala okolo 3 000 – 3 500,- Kč na zaměstnance. Nebyla však poskytována formou stejné částky každému zaměstnanci, ale vypočítávána podle jejich příjmů, což přinášelo nevoli většiny zaměstnanců s nižšími příjmy, kteří zdaleka tohoto průměru nedosahovali a dostávali částky podstatně nižší na rozdíl od pracovníků managementu a vedení.

Pracovní prostředí v KERAVIT, spol. s r.o. je pravidelně prověřováno. Vzhledem k tomu, že se jedná o výrobní firmu a většina zaměstnanců pracuje ve výrobních halách, kde se vyskytují faktory, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců. Jsou některé práce zařazeny do kategorie 3. Dle posledního rozhodnutí Krajské hygienické stanice Moravskoslezského kraje se sídlem v Ostravě ze dne 12.10.2009 se ve společnosti vyskytují rizikové faktory:

hluk, prach (převážně s fibrogenním účinkem), vibrace a fyzická zátěž – LSZ. V následující tabulce jsou uvedeny jednotlivé faktory a kategorie pro daná střediska a druh práce.

**Tab. 2 Zařazení prací a faktorů do kategorií v KERAVIT, spol. s r.o.**

práce	faktor	kategorie
<b><u>NS 10 – Mlýn</u></b>		
mleč – připravář hmot	hluk	3
	prach (převážně s fibrogenním účinkem)	3
připravář hmot	hluk	3
	prach (převážně s fibrogenním účinkem)	3
	fyzická zátěž – LSZ	3
<b><u>NS 20 – Lisovna</u></b>		
ruční formíř	hluk	3
	vibrace	3
lisař plast. materiálů	fyzická zátěž – LSZ	3
<b><u>NS 60 – Pece</u></b>		
zedník žárobetonu	hluk	3
<b><u>NS 80 – Zámečníci</u></b>		
opravář forem	hluk	3
	vibrace	3
<b><u>NS 92 – Keramická zkušebna</u></b>		
brusič	hluk	3
	vibrace	3

Při srovnání s předchozím rozhodnutím KHS z 29.6.2004 je patrné, že společnost částečně eliminovala rizikové faktory, v současnosti se již nevyskytuje faktor – formaldehyd. Na základě organizačních změn v roce 2009 došlo ke zrušení pracoviště NS 40 – Linka izolačních desek a tím úbytku pracovníků pracujících v riziku.

Pokud se podíváme do záznamů z dřívějších let, zjistíme, že např. v roce 1997 pracovalo v riziku 97 zaměstnanců, z toho 26 žen, v roce 2000 to bylo 88 zaměstnanců

pracujících nejméně v jednom riziku, a dokonce riziko hluku u mletí bylo zařazeno do kategorie 4, v roce 2002 devadesát sedm zaměstnanců a v roce 2004 pak 90 zaměstnanců pracovalo v riziku, maximálně však kategorie 3.

Vedení společnosti se snažilo a nadále dělá vše pro to, aby zlepšilo pracovní podmínky pro své zaměstnance, a tak v roce 2006 bylo už jen 68 zaměstnanců pracujících v riziku. V současné době klesl počet těchto pracovníků na 56, z toho je 13 žen.

K vývinu škodlivých faktorů pracovního prostředí dochází ve společnosti běžným provozem strojního zařízení a manipulací s materiálem. Ve společnosti lze jen obtížně realizovat technická opatření k odstranění rizikových faktorů. V poslední době byly provedeny pouze dílčí úpravy, např. povrchových ploch v NS 10 – Mlým, která umožňují snadnější odstraňování sekundární prašnosti, úklidové práce jsou prováděny pomocí průmyslového vysavače. Aby nedocházelo ke zhoršování stavu na pracovištích je zajištěna pravidelná údržba a kontrola technického stavu všech výrobních zařízení. Ke zmírnění účinku rizikových škodlivin jsou dále realizována náhradní opatření, spočívající v přidělování OOPP na pracovištích s rizikem hluku (např. sluchátkové chrániče) a prachu (např. ochranná přilba s přívodem filtrovaného vzduchu nebo respirátory) a ve stanovení režimu práce a dalších organizačních opatření na pracovištích s rizikem NJZ a vibrací. Dochází ke střídání pracovníků na pracovních místech a také došlo ke snížení průměrné váhy jednotlivých výlisků, se kterými se ručně manipuluje.

Vzhledem k tomu, že jsou ve společnosti pracovníci pracující v riziku, součástí péče o ně je také každoroční poskytování ozdravných pobytů. Bohužel toto je umožněno jen velmi malé části zaměstnanců. Nejčastějším cílem těchto pobytů jsou lázně Luhačovice, případně Makarska v Chorvatsku.

Společnost dle platných nařízení poskytuje svým zaměstnancům OOPP. K tomuto má vypracovanou směrnici, která stanovuje bližší podmínky poskytování těchto OOPP, ale také postupy při nákupu, poskytování a hospodaření s nimi. Způsoby a podmínky používání OOPP jsou stanoveny na základě četnosti a závažnosti vyskytujících se rizik, charakteristiky práce a pracoviště a s přihlédnutím k vlastnostem těchto OOPP.

Samozřejmostí je také poskytování ochranných nápojů, a to jak při zátěži chladem, tak i teplem. Tuto problematiku ve společnosti řeší opatření ředitele společnosti, ve kterém jsou profese zařazeny do tříd podle nároku na ochranné nápoje. Jednotlivé třídy jsou specifikovány podle celkového průměrného energetického výdeje. Zaměstnancům je k dispozici sifonárna, umístěná přímo v provozu. Neochucený sifon však nelze považovat za ochranný nápoj, proto jim jsou k němu dodávány přípravky JUWÍK s minerální příchutí. Jedná se o osvěžující rozpustný nápoj s ochrannými a harmonizačními účinky, který díky svému složení v širokém záběru posiluje obranyschopnost proti virovým a bakteriální onemocnění, zvyšuje oslabený imunitní systém, snižuje celkovou nemocnost, zlepšuje duševní i fyzickou kondici a napomáhá zmírňovat alergické reakce. Zaměstnancům je dodáván v několika příchutích, např. citron, grep, pomeranč, mandarinka, jahoda, malina. Při zátěži chladem je jim poskytován teplý čaj.

Na pracovišti jsou zaměstnancům poskytovány i další služby, např. zařízení sloužící osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí. Firma disponuje prostornými šatnami umývárny a každé středisko má své WC. Pracovníci mají k dispozici odpočívárny, kde mají možnost se občerstvit. Dále je v areálu společnosti k dispozici automat na teplé nápoje a další automat s bagetami, cukrovinkami apod. Původně fungovala v areálu kantýna, ta však byla na jaře 2009 definitivně zrušena, neboť její provoz byl ztrátový.

K péči o zaměstnance patří také poskytování příspěvku na stravování, a to ve formě stravenek, z jejichž hodnoty firma hradí 55 %, zbytek platí zaměstnanci. Bohužel Ti nemají možnost je využít během směny ke svému stravování, jak již bylo výše zmíněno kantýna ve společnosti nefunguje.

Společnost má uzavřenu smlouvu o zajišťování závodní preventivní a léčebné péče se závodní lékařkou. Předmětem této smlouvy je zajistit zmiňovanou péči spočívající v ochraně zaměstnanců před nemocemi z povolání, jinými poškozeními zdraví z práce, v prevenci úrazů a v provádění léčebné péče.

Přestože společnost dbá o bezpečnost a ochranu zdraví, ani jí se nevyhnou pracovní úrazy a poranění. Tato problematika je dlouhodobě sledována a vyhodnocována. Podrobněji jsem se zaměřila na úrazovost v letech 2001 - 2009. Počty pracovních úrazů s rozdělením na pracovníky v dělnických profesích a technicko hospodářské pracovníky ve výše zmíněných

letech zobrazuje tabulka č. 3.1, stejná data jsou pak graficky zobrazena v grafu č. 4.1 Pracovní úrazy z hlediska kategorií. Je patrné, že úrazovost u THP pracovníků je velmi nízká a činí pouhých 2,1 % z celkové úrazovosti za období devíti let. Celkově bylo 140 úrazů, z toho 3 se týkaly THP.

Stejná data z hlediska pohlaví pak poskytnou tyto výsledky. Z celkových 140 úrazů byla v 23 případech postiženou žena, tj. v 16,4 % případů. Tabulka č. 3.2 a následně graf č. 4.2 zobrazují pracovní úrazovost z hlediska pohlaví.

Velmi zajímavým se jeví vysledovat úrazovost v závislosti na délce zaměstnání v letech. Zjištěné údaje dokazují, že převážná část úrazů se stane zaměstnancům, kteří jsou ve firmě teprve krátce. Celkem 51 úrazů se stalo pracovníkům do 1 roku zaměstnání, tj. 36,4 % z celkových úrazů. Přesné údaje zobrazuje tabulka č. 3.3 a také graf č. 4.3a Pracovní úrazy z hlediska délky zaměstnání (0-5 let), 4.3b Pracovní úrazy z hlediska délky zaměstnání (nad 5 let). V prvních pěti letech zaměstnání se stalo 97 úrazů, což je 69,3 % celkových úrazů v letech 2001 - 2009. Zbýlých necelých 31 % pak tvoří úrazy zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru déle než 5 let.

Míra pracovní úrazovosti je odrazem stavu zajištění BOZP na pracovištích ze strany zaměstnavatele, ale také osobního přístupu jednotlivých zaměstnanců k vlastní bezpečnosti při výkonu pracovních povinností. Míra úrazovosti, jak již bylo zmíněno v první části této práce se vypočítá jako  $(\text{počet úrazů} + 100\,000) / \text{počet odpracovaných hodin}$ . V tabulce č. 3.4 je možno vyčíslit tyto údaje jednak pro společnost Keravit, spol. s r.o., ale také ještě pro další dvě společnosti. Ke své práci jsem získala data z firem Reframo, s.r.o. a MKZ, a.s., tedy společností, které se řadí do stejného odvětví a jejichž hlavní činností je výroba žárovzdorných materiálů. Ze společnosti Reframo, s.r.o. mi byly poskytnuty údaje za roky 2006 - 2009, z MKZ, a.s. za roky 2005 - 2009, čímž mi bylo umožněno srovnat úroveň BOZP v konkurenčních firmách. Z výsledků v tabulce č. 3.4 je vidět, že míra úrazovosti je ve všech 3 společnostech srovnatelná a pohybuje se v jednotlivých letech od 1,78 do 5,94.

Další významnou veličinou, kterou je možné vypočítat ze získaných dat, je míra incidence, nebo-li výskytu. Po použití vzorce  $(\text{počet úrazů} \times 1000) / \text{průměrný počet pracovníků}$  v období jsem získala data, která jsou zaznamenána v tabulce č. 3.5. Ze srovnání 3 společností vychází jako nejlepší MKZ, a.s., kde tato míra je v rozmezí od 16,78 do 46,82,



poněkud horší hodnoty pak vykazuje Keravit, spol. s r. o., a to v rozmezí od 30,7 do 70,67. Absolutně nejhorší hodnoty míry incidence vycházejí u společnosti Reframo, s.r.o., a to od 51,28 do 88,71.

V případě dalšího ukazatele není interpretace výsledků takto jednoznačná. Ukazatel průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz v kalendářních dnech (průměrná délka trvání případu) vyjadřuje, kolik kalendářních dnů pracovní neschopnosti v průměru připadá na jeden nově hlášený případ pracovní neschopnosti pro pracovní úraz. Vypočítá se ze vztahu: průměrná délka trvání případu = dny pracovní neschopnosti / pracovní úrazy s pracovní neschopností. Z tabulky č. 3.6 je možno usuzovat, že výsledné hodnoty se odvíjí především od toho, k jakým úrazům došlo, tedy s jak velkou závažností. Příkladem je rok 2009 u společnosti Keravit, spol. s r. o., kdy došlo pouze k 7 pracovním úrazům, ovšem většina z nich byla s dlouhou pracovní neschopností a tudíž i průměrná délka trvání případu dosáhla rekordní výše 99,71 dní. Opačný případ se vyskytuje u téže společnosti, kdy v roce 2007 došlo k 19 úrazům, pracovní neschopnost v důsledku těchto 19 úrazů trvala 609 dní, tj. průměrná délka trvání případu v porovnání s tou maximální činila jen přibližně 1/3 délky, a to 32,05 dne. Stejný ukazatel jsem vypočítala i pro další dvě společnosti a také u nich jsou výsledky různorodé, jak je patrné z tabulky.

Ze získaných údajů bylo dále možno analyzovat ukazatel četnost případů na 100 zaměstnanců, tj. četnost případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz na 100 nemocensky pojištěných. Tento ukazatel vyjadřuje počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz, které připadají v průměru na 100 nemocensky pojištěných. Vypočítá se ze vztahu: četnost případů na 100 pojištěnců = pracovní úrazy s pracovní neschopností x 100 / pojištěnci. Výsledky v jednotlivých společnostech se pohybují v rozmezí od 1,66 do 8,87 a jsou podrobně analyzovány v tabulce č. 3.7.

Dalším velmi významným ukazatelem je průměrné procento pracovní neschopnosti, které se vypočítá ze vztahu: průměrné procento = dny pracovní neschopnosti x 100 / (pojištěnci x 365). Tento ukazatel vyjadřuje podíl kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz na celkovém kalendářním fondu pojištěnců ve sledovaném roce vyjádřený v %. Je možno jej také vypočítat druhým způsobem, a to: průměrné procento = četnost případů na 100 pojištěnců x průměrná délka trvání případu / počet kalendářních dnů ve vykazovaném období. Výsledné hodnoty zobrazuje tabulka č. 3.8 a tyto se pohybují

v rozmezí od 0,15 do 0,91 %. Průměrné procento pracovní neschopnosti v Keravit, spol. s r.o. činí 0,69 %, v Reframu, s.r.o. 0,62 % a nejlepší hodnotu vykazuje MKZ, a.s., a to 0,50 %. Průměrná hodnota za všechny tři společnosti je 0,60 %.

Z údajů ČSÚ jsem získala data týkající se úrazovosti v ČR v letech 2001 - 2008 a porovnála je s údaji ze zkoumaných společností. Z tabulky č. 3.9 je zřejmé, že průměrné procento pracovní neschopnosti v ČR má v posledních letech téměř stejnou hodnotu, bez výraznějších výkyvů, průměrně se pohybuje okolo 0,224 % na rozdíl od hodnot v námi sledovaných firmách, kde rozpětí tohoto ukazatele je mnohem větší. Porovnání je graficky vyjádřeno v grafu č. 4.4.

V případě dalšího ukazatele, a to průměrné délky trvání případu můžeme jasně vidět z údajů v tabulce, že jeho hodnoty pravidelně rostou, kdy největší nárůst byl zaznamenán v roce 2008, a to o 3,16 dne oproti roku 2007. Tento relativní ukazatel jako jediný dlouhodobě vykazuje trend pozvolného růstu, což je zobrazeno v grafu č. 4.5. V něm je zobrazen vývoj stejného ukazatele nejen pro ČR, ale také v ostatních společnostech. Je zřejmé, že trendu, který jsme zaznamenali v republikovém vyjádření, výsledky našich společností neodpovídají. Zvláště u MKZ je trend zcela opačný, u Reframa a Keravitu hodnoty kolísají, dá se konstatovat, že v dlouhodobém průměru však dosahují republikových hodnot.

Celkově lze úrazovost ve společnosti Keravit, spol. s r.o. charakterizovat jako optimální, srovnatelnou s úrazovostí v celé České republice. Většina úrazů, které ve firmě jsou, patří do kategorie těch lehčích, které nezanechají žádné následky. Za sledované období od r. 2001 se vyskytly pouze 2 vážné pracovní úrazy, při kterých došlo k amputaci prstů ruky. U obou úrazů, jak u prvního z roku 2001, tak i u druhého z 2008, byl zdrojem úrazu kontakt se strojním zařízením. Příčinou úrazu bylo selhání lidského činitele, kdy pracovníci porušili pravidla bezpečnosti práce tím, že strčili ruku do prostoru lisu, bez jeho předchozího zastavení. Tyto úrazy byly řádně prošetřeny a ostatní zaměstnanci s nimi byli prokazatelně seznámeni.

Ve společnosti se vyskytlo několik případů nemoci z povolání. Tyto byly posouzeny a uznány Fakultní nemocnicí s poliklinikou Ostrava, Klinikou chorob z povolání. Ve většině případů se jedná o onemocnění horních končetin z jednostranného a nadměrného zatížení, část

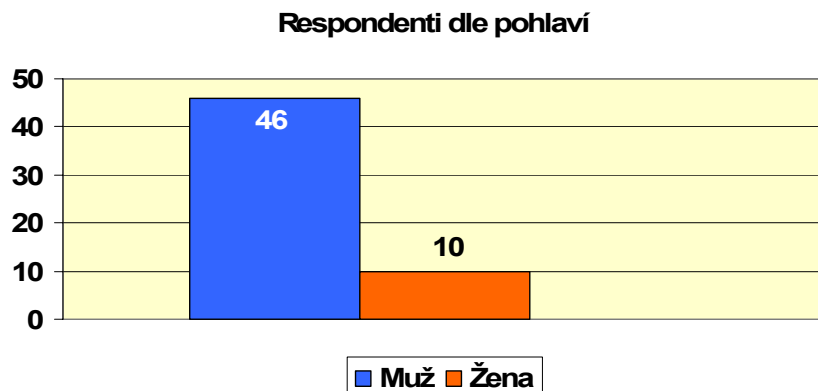
případů se týká onemocnění nervů končetin a vychází z rizika vibrací. Společnost existuje od r. 1994 a za období své existence bylo zaznamenáno celkem 12 případů nemoci z povolání, z toho 8 na středisku NS 20 - Lisovna z důvodu nadměrné jednostranné zátěže, kdy pracovníkům bylo pojišťovnou uznáno ztížení společenského uplatnění a vyplaceny náhrady. Z těchto 8 pracovníků bylo 7 žen. Další tři případy se týkaly rizika vibrací, vždy se jednalo o muže, z toho dva ze střediska NS 10 - Mlýn a jeden z NS 60 - Pece. Pouze v jednom případě bylo zaznamenáno ztížení společenského uplatnění v souvislosti s rizikem hluku, a to u muže na středisku NS 50 - Údržba. Z těchto 12 případů nemoci z povolání bylo hned v roce 2004 uznáno 5, další případy pak přibývaly jednotlivě v letech 1998, 1999, 2001, 2004, 2005, 2006 a 2007. Některým z těchto pracovníků jsou dosud ještě pojišťovnou Kooperativa poskytovány náhrady, jiní jsou již v důchodovém věku a vyplácení náhrad bylo ukončeno. V současnosti není ve společnosti v řešení žádný nový případ podezření na nemoc z povolání.

#### **4.2. VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ**

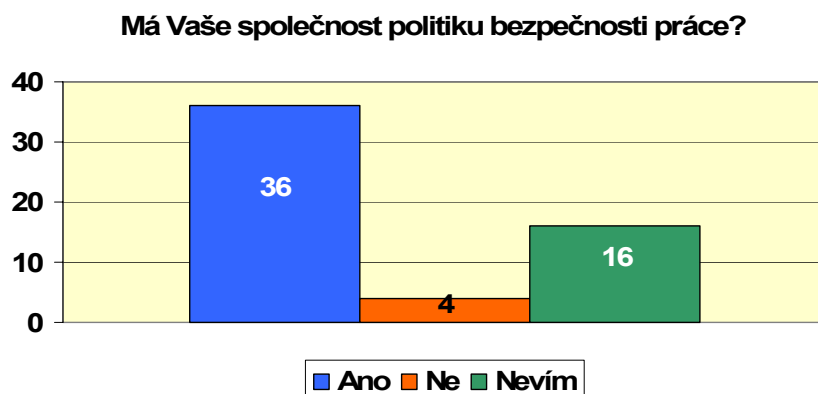
Při tvorbě dotazníku jsem se snažila, aby byl respondent motivován k odpovídání a aby byl příznivě naladěný. Po několika vstupních otázkách následoval blok obtížnějších a stěžejních otázek a na závěr byly opět zařazeny otázky méně závažné, které již nevyžadovaly plné soustředění respondenta.

Vytvořený dotazník, o jehož vyplnění jsem ve spolupráci s personálním oddělením společnosti požádala 60 zaměstnanců společnosti, je přílohou č. 2 této diplomové práce. Jeho vyplnění bylo respondentům umožněno 14. 12. 2009 v rámci pracovní doby, čímž byla zaručena vysoká návratnost.

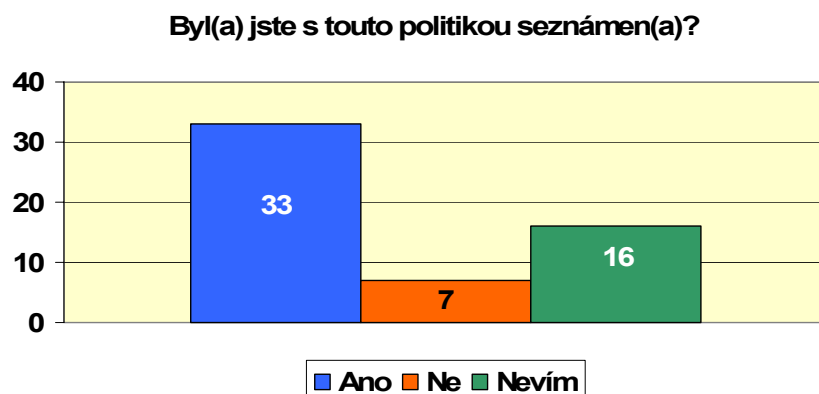
K vyhodnocení jsem měla k dispozici 56 plně vyplněných dotazníků, mezi respondenty bylo 10 žen a 46 mužů, jak vyplývá z odpovědí u 23. otázky. Tento poměr odpovídá celkovému složení zaměstnanců, kteří jsou cca z jedné pětiny tvořeni ženami.



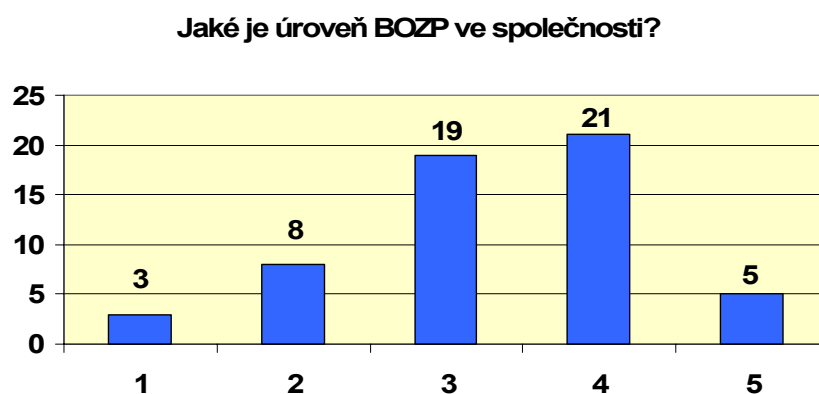
Hned u otázky číslo 1, zda má společnost politiku bezpečnosti práce, byl překvapivý velký počet odpovědí nevím. Téměř třetina respondentů, přesně 16, neuměla na tuto otázku odpovědět. Ze zbylých odpovědí byly 4 negativní, ostatní odpověděli ano. Výsledky jsou v následujícím grafu, který tak odpovědi názorně zobrazuje. Stejně tak i všechny ostatní otázky jsou pro přehlednost zpracovány do grafů.



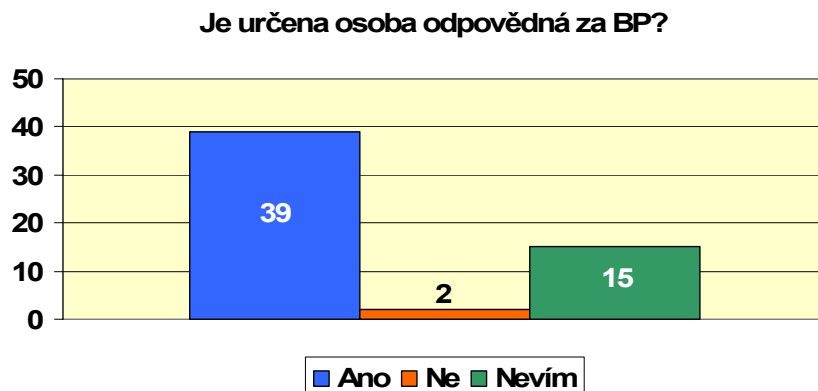
Následující otázka dopadla téměř stejně, neboť svým zaměřením navazuje na otázku první. Opět bylo 16 respondentů, kteří neuměli otázku zodpovědět, přibýlo negativních odpovědí, a to o 3, takže celkem 7, ostatní si byli jisti, že s politikou bezpečnosti práce byli seznámeni.



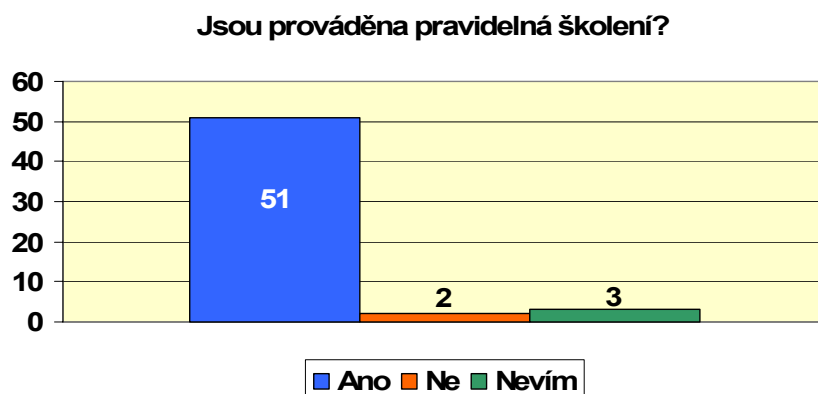
Ve třetí otázce již museli respondenti sami rozhodnout a určit, jaká je ve společnosti úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví. K dispozici měli stupnici od jedné do pěti, kdy 1 je nízká a 5 nejvyšší. Celkově se dá hodnotit úroveň dle názoru zaměstnanců jako nadprůměrná, převažovaly odpovědi 3 a 4, jen výjimečně se objevila nejnižší úroveň, stejně tak jako nejvyšší. Průměrná úroveň vyšla na 3,3. Četnost jednotlivých odpovědí je patrna z následujícího grafu.



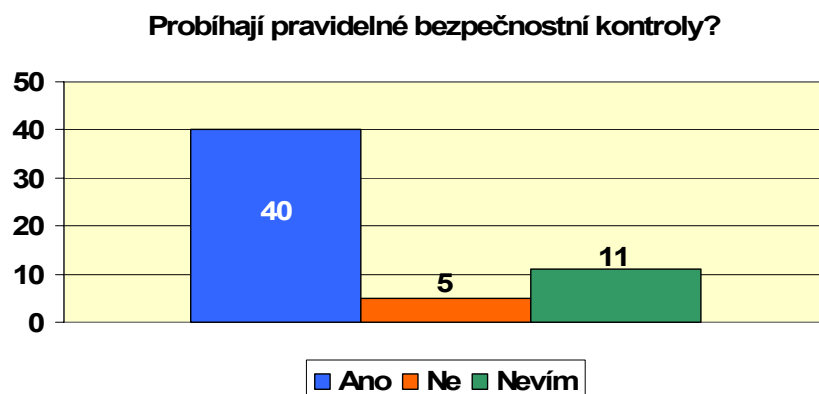
Otázka číslo 4 ukázala na dosti velkou nevědomost zaměstnanců o tom, zda ve společnosti je osoba odpovědná za bezpečnost práce. Jen 2 zaměstnanci byli přesvědčeni, že taková osoba ve společnosti není, naopak 39 existenci této osoby potvrdilo. Ostatní, tj. 15 zaměstnanců nevědělo, což je 26,8 % respondentů.



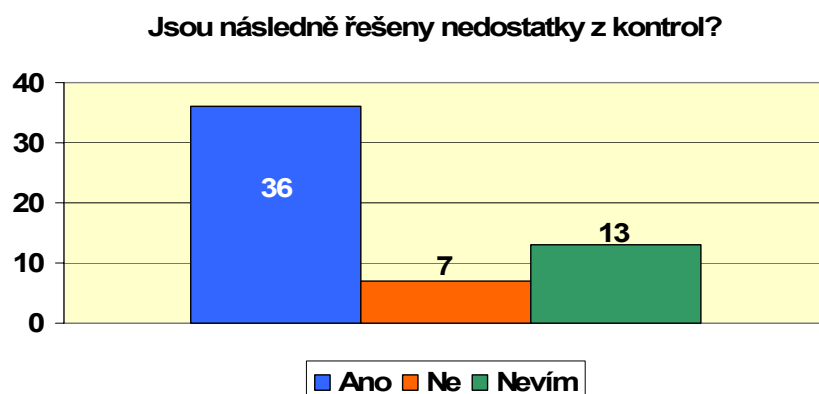
Lepší povědomí o BOZP, tentokrát o provádění školení, prokázaly odpovědi na otázku číslo 5, která měla za úkol zjistit, zda jsou prováděna pravidelná školení bezpečnosti práce, školení nových zaměstnanců, případně školení v souvislosti se změnou pracovní náplně. Dva zaměstnanci odpověděli, že ne, tři vybrali odpověď nevím, ostatní potvrdili existenci školení.



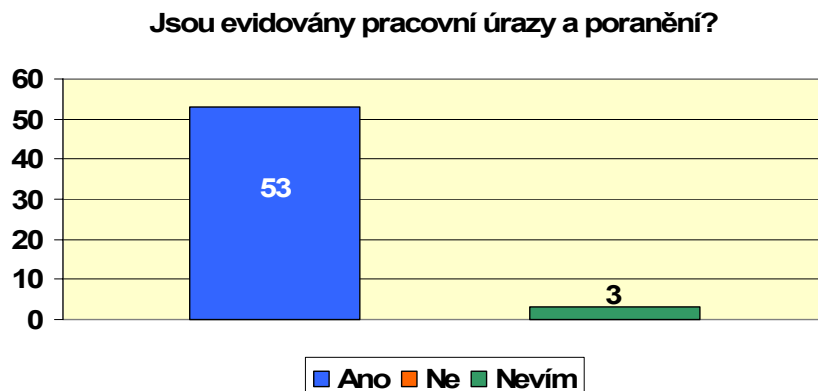
Méně si již byli respondenti jisti u odpovědi na další otázku, zda probíhají bezpečnostní kontroly. Jedenáct zaměstnanců odpovědělo, že neví, což je 19,6 % odpovědí, tedy téměř pětina. Pět je přesvědčeno, že kontroly vůbec neprobíhají, ostatní svou kladnou odpověď potvrdili, že jsou pravidelně organizovány. Zajímavostí u odpovědí na tuto otázku bylo, že přestože bezpečnostní kontroly probíhají hlavně v provozu, všech 11 odpovědí „nevím“ bylo ze strany zaměstnanců v dělnických profesích. Zaměstnanci THP odpovídali pouze kladně.



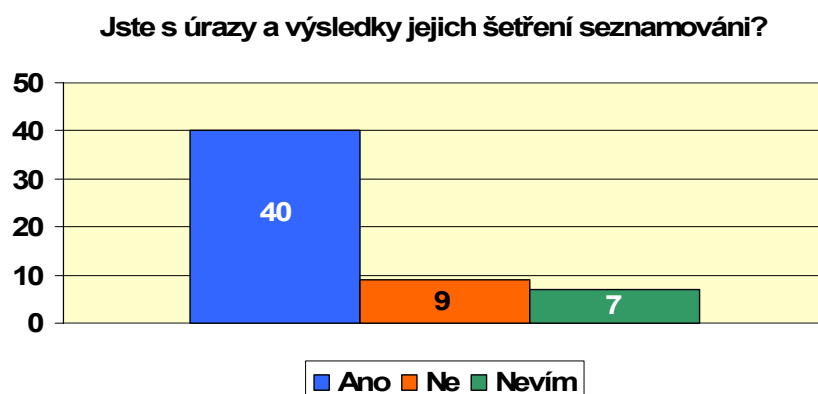
V další navazující otázce se pak opět potvrdil přehled THP zaměstnanců o dění ve společnosti, když všichni kladně zodpověděli, že následně po bezpečnostních kontrolách jsou řešeny problémy a přijímány opatření k nedostatkům, které z kontrol vyplynou. Ze zaměstnanců v dělnických profesích tentokrát kladně odpovědělo 26 respondentů, 13 zvolilo odpověď „nevím“ a sedm odpověď „ne“.



Naopak otázka týkající se pracovních úrazů a poranění prokázala dobrou informovanost u všech zaměstnanců. Pouze 3 z celkového počtu respondentů nebyli schopni odpovědět kladně či záporně. Ostatních 53 vybralo kladnou odpověď.

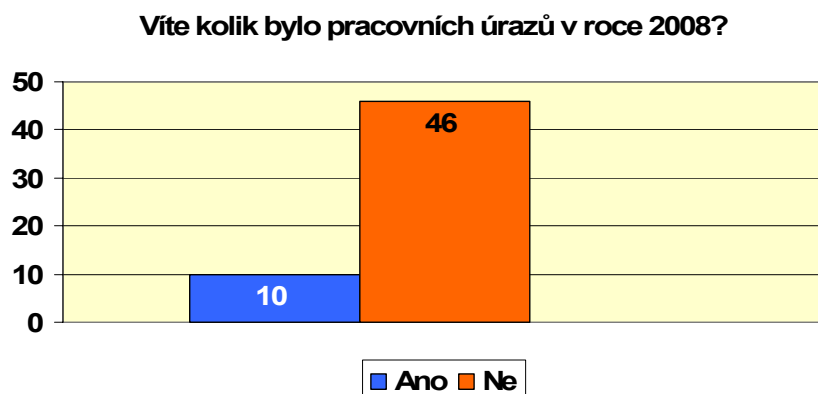


V dalších odpovědích již nebyla taková jistota. Na otázku, zda jsou s úrazy a jejich šetřením zaměstnanci seznamováni, odpovědělo negativně 9 zaměstnanců, 7 zvolilo variantu „nevím“, ostatní „ano“. Tady naopak větší neznalost předvedli THP zaměstnanci, kdy z deseti dokonce čtyři jsou přesvědčeni, že nejsou seznamováni s úrazy a další 4 nevěděli.



Nejhorší výsledky přinesla otázka číslo 10, která měla za úkol zjistit, zda zaměstnanci ví, kolik úrazů bylo v předchozím roce zaznamenáno ve společnosti. Pouze 10 respondentů mělo přehled a uvedlo téměř přesně počet úrazů v roce 2008, s odchylkou  $\pm 1$  úraz. Ostatní neměli přehled, přestože byli všichni respondenti prokazatelně s rozbořem úrazovosti seznámeni prostřednictvím svých nadřízených.

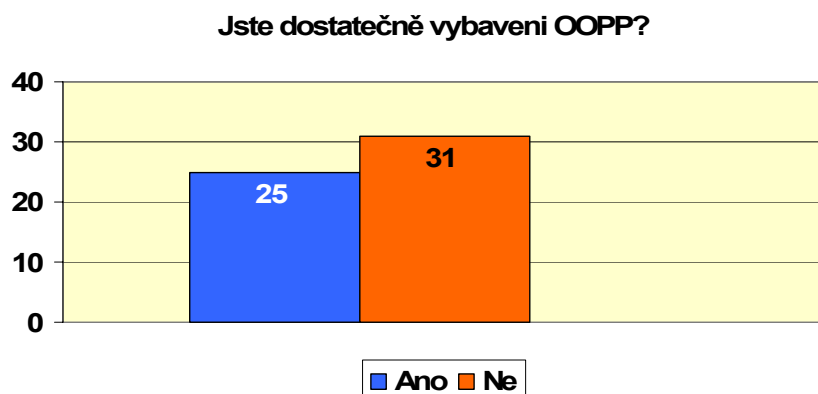




Odpovědi na otázku č. 11 naopak působily pozitivně. Ze všech respondentů si pouze dva myslí, že společnost neumožňuje zaměstnancům pravidelné preventivní prohlídky. Ostatní odpověděli kladně.

U další otázky pak již měli dotazovaní možnost svůj názor i blíže specifikovat. Nejprve měli rozhodnout, zda jsou dostatečně vybavováni osobními ochrannými pracovními pomůckami. V případě, že zastávali názor, že ne, mohli blíže specifikovat, v čem vidí problém, jaký druh pomůcek jich chybí apod. Vzhledem k odpovědím, je zřejmé, že ve společnosti nepanuje s touto oblastí spokojenost. Jen necelá polovina odpovědí byla kladných, ostatních 31 projevilo nespokojenost.

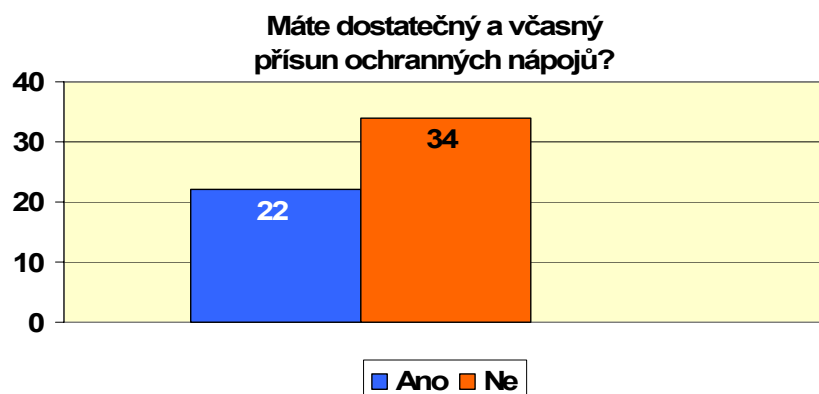
Překvapivá byla nespokojenost ze strany THP zaměstnanců, která nebyla tazatelkou očekávána. Šest z deseti THP zaměstnanců mělo výhrady k OOPP, které jsou jim poskytovány. Nutno podotknout, že ve 3 případech se jednalo o poskytování mycích prostředků a ručníků, tedy z pohledu rizika či nějakého ohrožení úrazem apod. jde o nevýznamnou součást. Ostatní negativní stanoviska se týkala vybavení pro zimní měsíce, kdy přestože THP zaměstnanci musí v rámci svých pracovních povinností do provozu pouze zřídka, nejsou vybavováni teplými vestami a jsou nuceni nosit své vlastní teplé oblečení.



Velká nespokojenost z řad dělnických profesí byla vyjádřena především s tím, jak často jsou zaměstnancům poskytovány OOPP, lhůty pro výměnu např. bot nebo montérek se zdají příliš dlouhé a zaměstnanci by uvítali častější možnost výměny.

Velkým problémem pak jsou rukavice, poskytované především zaměstnancům lisovny, kteří je využívají při čištění otřepů na cihlách. Tyto vydrží velmi krátkou dobu a musí být téměř denně nahrazovány novými. O tomto problému se zmínilo 9 respondentů, což je 16 %. Dotazovaní také poukázali na to, že dříve tyto problémy neměli, neboť kvalita rukavic bývala lepší.

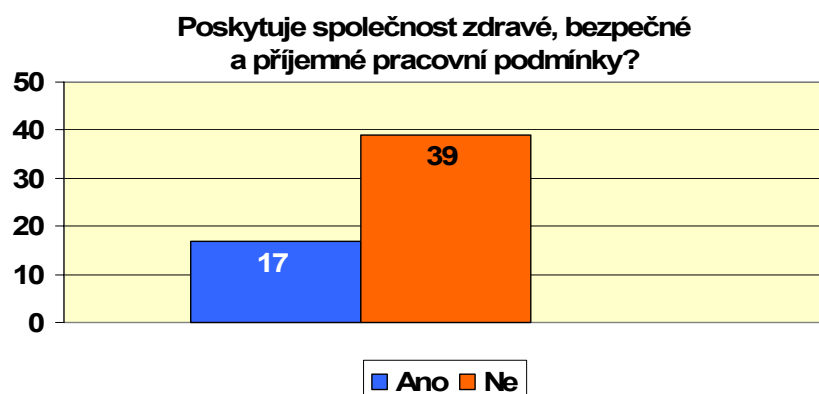
Další otázka týkající se ochranných nápojů prokazatelně ukázala, že ne vše je v této oblasti ve společnosti v pořádku. Zaměstnanci sice potvrdili, že ochranné nápoje jsou jim poskytovány v míře, v jaké jim náleží, ale bohužel velmi často s velkým zpožděním, neboť společnost není na přílišné teplo, či naopak zimu, připravena. Z tohoto důvodu převažovaly negativní odpovědi, bylo jich celkem 34, které právě téměř v každé bližší specifikaci potvrdily, že problémem není dostatečnost nápoje, ale včasnost jejich přísunu. Jak bylo respondenty popsáno, obvykle jsou jim minerální nápoje JUWÍK dodány se zpožděním minimálně 2 dní, kdy už většinou nárok na ně padá. Stejně tak v zimním období teprve druhý, ne-li třetí den, kdy fakticky už zaměstnanci mají nárok na teplé nápoje, jsou jim teprve poskytnuty.



Ne vždy se dá zavděčit každému, takže 4 respondenti ve svých názorech vyjádřili nespokojenost s volbou ochranného nápoje, přípravek JUWÍK jim nechutná, přestože je dodáván v několika příchutích, a rádi by dostávali jiný druh ochranného nápoje.

K této otázce se 100 % kladně vyjadřovali pouze zaměstnanci THP, kteří vědí, že společnost ochranné nápoje poskytuje, ale vzhledem k jejich pracovním podmínkám jim doposud nevznikl ze zákona nárok na tyto nápoje, tudíž nebylo v jejich silách posoudit včasnost a kvalitu nápojů.

Další otázka přinesla několik velmi zajímavých poznatků ze strany zaměstnanců. Zarážející byl počet negativních odpovědí, který dosáhl čísla 39, což je 69,6 %.



Několikrát, přesněji 8x, se objevila nespokojenost s úrovní sociálních zařízení v provozu, zejména na středisku NS 10 – Mlýn.

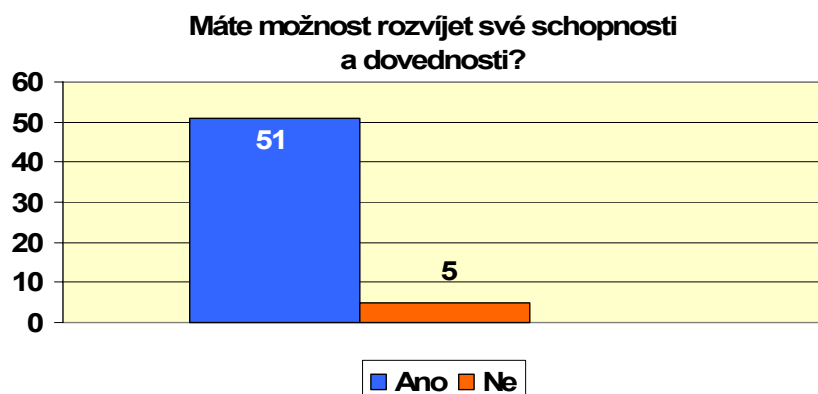
Bylo zaznamenáno 7 negativních hodnocení z důvodu zhoršení zdravotního stavu zaměstnanců. Ti popisovali častější případy výskytu ekzémů na některých pracovištích. K tomuto zvýšenému výskytu kožních potíží zdůrazňovali, že se jedná o problém posledního půlroku, který se dříve nevyskytoval.

Ve třech případech si zaměstnanci stěžovali na zázemí v odpočívárnách, kuchyňkách, prostě místnostech, kde tráví přestávku. Podle nich jsou nedostatečně vybaveny sedacím nábytkem, takže ne každý má možnost si v pauze odpočinout a najíst se vsedě. Tři respondenti poukázali na zastaralost vybavení a strojů, které používají a doporučovali jejich renovaci, či spíše výměnu za nové a modernější. Ojediněle byla negativně hodnocena přílišná prašnost na pracovišti.

V otázce č. 15 měli zaměstnanci posoudit úroveň péče o ně. K tomu sloužila stupnice od 1 do 5, kde 1 je nízká a 5 nejvyšší. Bohužel tato otázka nevyzněla pro společnost lichotivě, neboť výsledek byl mírně podprůměrný, a nejvyšší úroveň s hodnotou 5 ne zvolil žádný z respondentů. Nejvíce se vyskytlo hodnocení 2, v několika případech dokonce 1. Celkové výsledky zobrazené v následujícím grafu pak v průměru dosahují hodnoty 2,68.



Pozitivní trend nastal v odpovědích na následující otázku, zda mají zaměstnanci možnost rozvíjet své dovednosti a schopnosti. Pouze 5 z nich je přesvědčeno o tom, že tuto možnost nemají, ostatní odpověděli kladně a pokračovali ve vyplňování následujících otázek č. 17 a 18. Pět autorů negativních odpovědí pak tyto otázky přeskočilo a opět se zapojilo do vyplňování dotazníku až u otázky č. 19.



Z 51 respondentů, kteří v předchozí otázce kladně odpověděli, pak 46 potvrdilo, že tuto možnost osobně využili, pouze 5 ne. V odpovědích na otázku č. 18 specifikovali o jaké kvalifikace, či dovednosti se jednalo. Zde převažovaly počítačové kurzy, přesněji základy Internetu, Word, Excel, Power Point. Keravit, spol. s r.o. patřil k podnikům, které byly podpořeny v rámci programů Evropského sociálního fondu. Přesněji - využil 2x možnost dostat peníze na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance v rámci programu „Vzdělávejte se“. Tento projekt MPSV je zaměřen na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli nebo musí omezit výrobu ve svých provozech. V rámci projektu společnost získala finanční prostředky na realizaci výše zmíněných vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří byli ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku v důsledku krize. Zaměstnancům se tak dostalo možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence v oblasti tzv. obecného vzdělávání a zaměstnavatel získal prostor pro efektivnější řešení personální situace podniku v období krize.

Kromě toho se vyskytly další odpovědi – školení pro svářeče, vazače, jeřábníky, řidiče výtahu atd. U několika zaměstnanců pak bylo najednou více odpovědí. Ve třech případech, kdy pracovníci projevíli zájem o jinou práci a chyběla jim kvalifikace, konkrétně na pozici topiče, jim bylo umožněno tyto kurzy a zkoušky si na náklady společnosti udělat. Jednalo se o plynové zkoušky, školení protiplynového družstva, školení opravy a montáže plynového zařízení. Jedenáct respondentů pak uvedlo, že absolvovali školení řidičů vysokozdvížných vozíků.

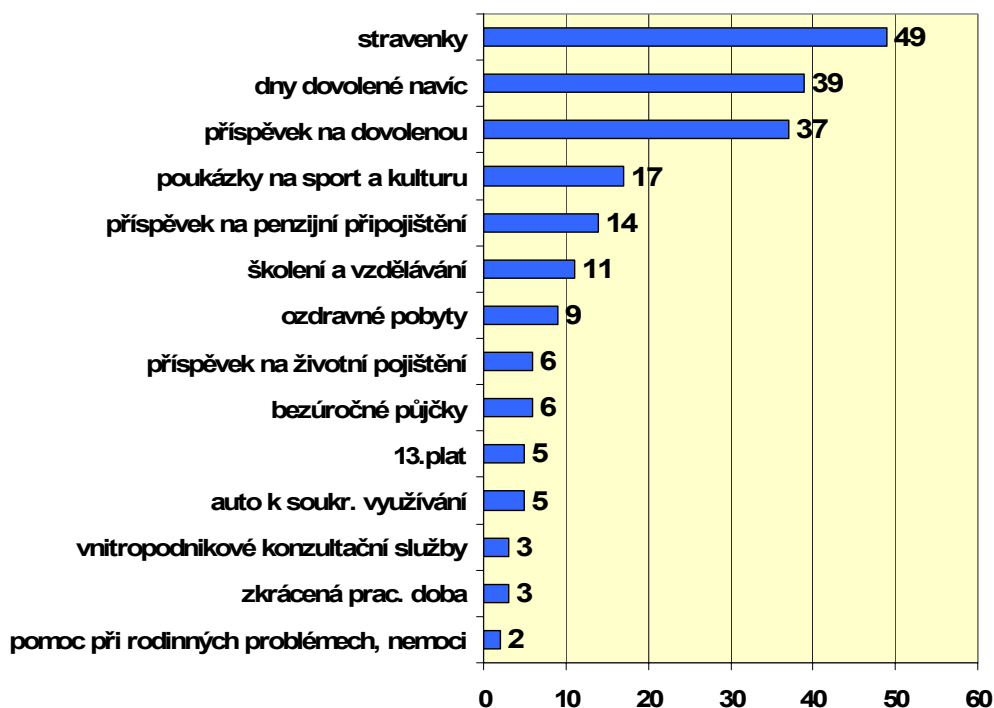
Otázka č. 19 napověděla o které z forem péče o zaměstnance by měli zaměstnanci přednostní zájem. Zatrhnout mohli maximálně čtyři položky. Ve většině případů, tj. ve čtyřiceti čtyřech, respondenti volili maximální počet odpovědí, 7 jich vybralo tři položky a 4 respondenti zvolili pouze po dvou možnostech, jeden vybral jedinou odpověď. Nejpopulárnější mezi zaměstnanci je varianta a) stravenky či jiná forma příspěvku na stravování, kterou kromě 7 zaměstnanců zvolil každý. K významným formám péče pak patří dny dovolené navíc, příspěvek na dovolenou a poukázky využitelné na sport či kulturu.

Ostatní jednotlivé formy péče o zaměstnance pak získaly níže uvedené počty hlasů:

a) stravenky případně jiná forma příspěvku na stravování	49
b) auto k soukromému využívání	5
c) zkrácená pracovní doba	3
d) dny dovolené navíc	39
e) poukázky Relax Pass využitelné na sport či kulturu	17
f) školení a vzdělávání (např. PC kurzy)	11
g) ozdravné pobyty	9
h) příspěvek na dovolenou	37
i) vnitropodnikové konzultační služby (např. pomoc právníka, personálního oddělení)	3
j) půjčky – bezúročné	6
k) pomoc při rodinných problémech, nemoci, úmrtí blízké osoby	2
l) ostatní	25

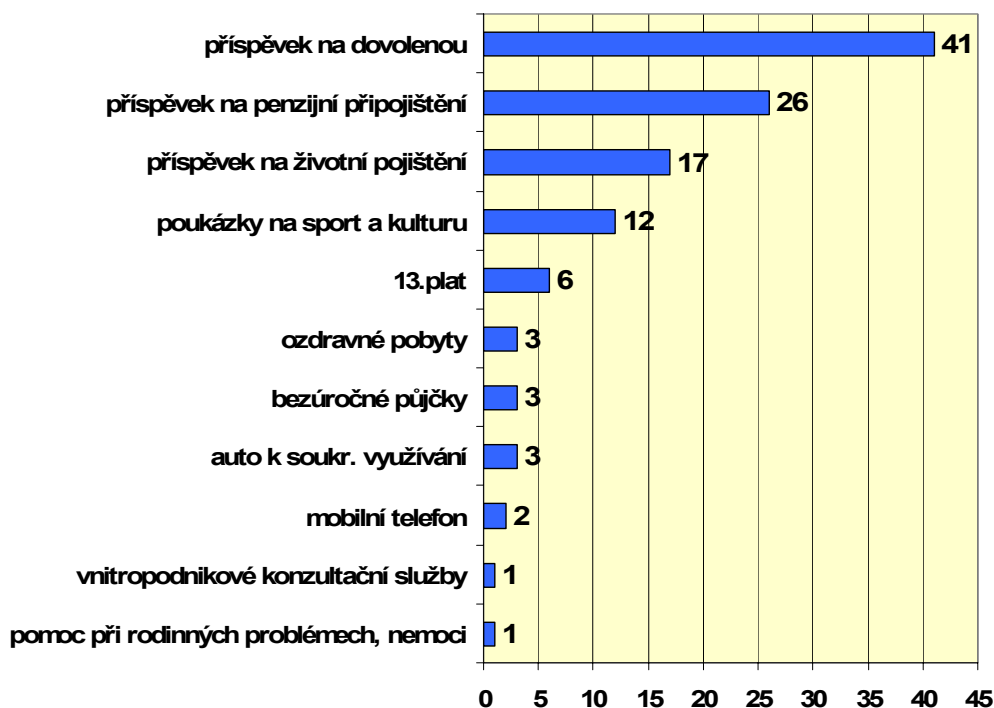
V kategorii ostatní se ve čtrnácti případech objevil příspěvek na penzijní pojištění, ve zbylých šesti případech příspěvek na životní pojištění, v pěti případech tzv. 13. plat. Další návrhy ze strany zaměstnanců se neobjevily. Následující graf zobrazuje jednotlivé formy dle získaného počtu hlasů.

### Formy péče o zaměstnance podle zájmu



Vzhledem k tomu, že ne všechny uvedené formy péče o zaměstnance se ve společnosti vyskytují, bylo úkolem respondentů v další otázce specifikovat, které z těchto forem nejvíce postrádají v nabídce svého zaměstnavatele. V průměru uváděli respondenti 2 formy péče o zaměstnance. Zde byl pak jasným favoritem příspěvek na dovolenou - celkem v 41 případech, následován příspěvkem na penzijní (26 případů) a životní pojištění (17 případů). Dále byly zmíněny poukázky na sport či kulturu (12 případů), 13. plat v 6 případech, bezúročné půjčky, ozdravné pobyty a auto k soukromému využívání vždy ve 3 případech. Objevila se možnost mobilního telefonu s využitím i pro soukromé volání, a to ve 2 případech. Ojediněle se vyskytla pomoc při rodinných problémech či nemoci a vnitropodnikové konzultační služby. V grafu jsou jednotlivé formy opět seřazeny dle zájmu o ně.

### Postrádané formy péče o zaměstnance



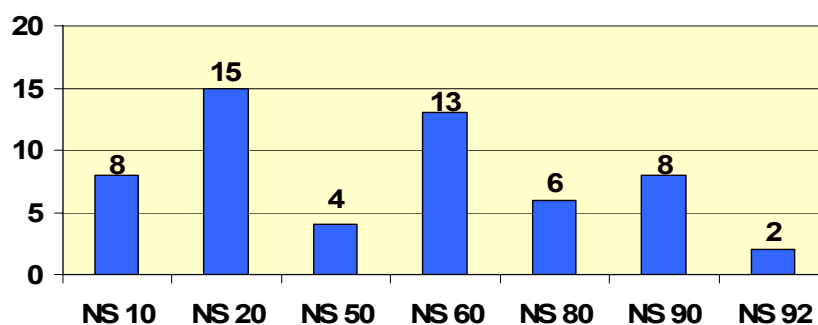
Otázka č. 21 dávala respondentům prostor, aby navrhli zlepšení v oblasti péče o zaměstnance. V nadpoloviční většině dotazníků, tj. v 32, zůstalo toto políčko prázdné. Ze zbylých názorů se jako zajímavý jevil návrh, aby byli zaměstnanci rozděleni při přestávce na dvě etapy v jednotlivých střediscích.

Několikrát byla kritizována úroveň sociálního zařízení a dán návrh na rekonstrukci toalet a sprch. Nízkou teplotu na pracovištích by respondenti rádi vyřešili dokoupením přímotopů, vysoké letní teploty zase naopak větráky.

Z odpovědí na otázku č. 22 je zřejmé, že respondenti zastupovali všechna oddělení společnosti, 46 dotazníků bylo zodpovězeno zaměstnanci v dělnických profesích, kteří rovnoměrně zastupovali jednotlivá nákladová střediska (dále jen NS) společnosti, a to NS 10 – Mlýn, NS 20 – Lisovna, NS 50 – Údržba, NS 60 – Pece, NS 80 – Zámečníci. Zbylých deset dotazníků odevzdali technicko-hospodářští pracovníci středisek 90 – Správa a 92 – Úsek řízení jakosti. I tento poměr zaměstnanců v dělnických profesích a technicko-hospodářských pracovníků odpovídá současnému stavu, kdy celkový počet pracovníků je 199 z toho 34 THP.

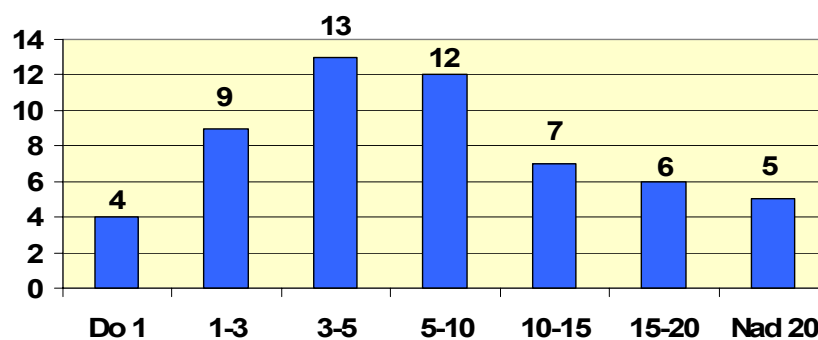


**Pracovníci dle nákladového střediska**



Rozdělení zaměstnanců podle doby zaměstnání ve společnosti je patrné z následujícího grafu. Byli zastoupeni jak nováčci, tak i ti, kteří stáli u zrodu společnosti. Vzhledem k tomu, že v posledním roce společnost jen zcela výjimečně přijímala nové zaměstnance, byli mezi respondenty pouze 4 zaměstnanci s dobou zaměstnání do 1 roku včetně. Zaměstnanci v pracovním poměru trvajícím od 1 do 3 let včetně byli zastoupeni devíti respondenty, od 3 do 5 let včetně třinácti, od 5 do 10 let dvanácti, od 10 do 15 let sedmi, od 15 do 20 let šesti a déle než 20 let působí ve společnosti pět respondentů.

**Pracovníci dle délky trvání pracovního poměru**



## **5. NÁVRHY A DOPORUČENÍ**

Po podrobném zkoumání oblastí BOZP, ochrany zdraví a péče o zaměstnance ve společnosti KERAVIT, spol. s r.o., ale především díky odpovědím zaměstnanců na dotazník, je možné konstatovat, že přestože se společnost těmto oblastem věnuje, existují značné rezervy.

Vedení, které se seznámilo s výsledky průzkumu, bylo velmi překvapeno nízkou úrovní spokojenosti zaměstnanců s péčí o ně a také nízkým povědomím o některých záležitostech týkajících se BOZP či ochrany zdraví.

Po vyhodnocení všech získaných materiálů a výsledků jsem připravila několik podnětů a návrhů, které by mohly přispět ke zlepšení situace.

### **5.1. NÁVRHY V OBLASTI BOZP A OCHRANY ZDRAVÍ**

Velkým nedostatkem se jeví špatná informovanost zaměstnanců, proto je nutné zkvalitnit jejich pravidelné proškolení a seznamování se s politikou bezpečnosti, s úrazy, které se staly, s výsledky bezpečnostních kontrol apod. Především je nutné zaměřit se na nové zaměstnance a více se jim věnovat. Jak jsem již zmínila jsou těmto novým pracovníkům přidělování tzv. patroni, ale jen na velmi krátkou dobu, která nestačí, aby se se vším důkladně seznámili. Proto jsem navrhla, aby byl původní jednoměsíční patronát prodloužen na dobu dvou měsíců a aby po jeho skončení byli tito pracovníci poučeni o bezpečnosti opakovaně a byly jejich znalosti prověřeny krátkým testem. Stejně prověření informovanosti navrhuji i pro ostatní zaměstnance, vždy po absolvování pravidelných opakovacích školení, aby se zabránilo tomu, že se jedná jen o formální provedení školení a jejich podepsání zaměstnancem. Tato prověření znalostí by měla být hodnocena a v případě neznalostí navrhuji postih zaměstnanců ve formě krácení prémie. Předpokládám, že toto přinese zodpovědnější přístup všech a nebude se jednat jen o formální záležitost.

V oblasti poskytování OOPP bylo vedení navrženo, aby přehodnotilo délky používání jednotlivých ochranných pomůcek a nárok na ně. Především u montérek, které jsou nutné k dennímu používání, byla navržena poloviční délka. Pro pracovníky THP bylo na

základě mého návrhu vyčleněno několik ochranných pomůcek - zimních vest, pevných bot aj., které nebyly přiděleny jmenovitě jednotlivcům, ale jsou jim k dispozici všem, neboť tito je nepotřebují k dennímu užívání, ale pouze nepravidelně. Dá se říct, že toto již funguje od ledna 2010 a po celou zimní sezónu nebyly již další připomínky a opatření přispělo ke spokojenosti THP zaměstnanců, kteří si již nemusí nosit do provozu vlastní oblečení a obutí.

V oblasti OOPP jsou rukavice velkým problémem. Z podnětů zaměstnanců jsem zjistila, že dochází k jejich velmi častému opotřebování, někdy je musí měnit i vícekrát za směnu. Jedná se o pracoviště, kde dochází k závěrečnému čištění cihel, otřepů na nich, toto je prováděno ručně a používané rukavice jsou hlavním pracovním nástrojem. Při důkladnějším zkoumání tohoto problému jsem zjistila, že dříve nedocházelo k tak častým výměnám rukavic. Nyní jsem vysledovala, že průměrně jsou spotřebovány 2,3 rukavic na směnu na zaměstnance. Vzhledem k tomu, že na ranní směně k této a jí podobné činnosti potřebuje rukavice dvacet osm zaměstnanců, na odpolední dvacet dva a na noční patnáct je denní spotřeba rukavic  $65 \times 2,3 = 149,5$  párů rukavic. Tyto rukavice – kasilonové, vel. 10 jsou nakupovány pravidelně a cena je 10,- Kč/ks. Denní náklady jsou  $149,5 \times 10 = 1495,-$  Kč. Ze záznamů jsem zjistila, že dříve byly využívány jiné rukavice – Brita, máčené v PU, vel. 10 a přepočtená spotřeba při stejném počtu zaměstnanců, kteří je využívají, činila 1,6 rukavic na směnu. Cena těchto pogumovaných rukavic je v současnosti 13,50 Kč/ks. Pokud by se přistoupilo, jak jsem vedení navrhla, zpět k těmto kvalitnějším rukavicím, pak náklady na ně za jeden den jsou  $65 \times 1,6 \times 13,50 = 1404,-$  Kč. Přestože původně společnost začala využívat levnější rukavice z důvodu úspory, z mých zjištění je patrné, že ve skutečnosti na rukavicích nešetří a navíc jsou zaměstnanci s nimi většinou nespokojeni.

Na základě výše uvedeného navrhuji vrátit se k nákupu kvalitnějších, dražších rukavic, které zaměstnancům déle vydrží a navíc firma dosáhne úspor v nákladech na OOPP. Pokud bychom uvažovali o 253 pracovních dnech (nebudeme brát v úvahu, že firma jede téměř nepřetržitě), pak náklady na původní kasilonové rukavice a rukavice Brita za rok jsou tyto:

	Denní spotřeba	Denní náklady (v Kč)	<b>Roční náklady (v Kč)</b>
Kasilonové rukavice	149,5	1495	<b>378 235</b>
Rukavice Brita	104	1404	<b>355 212</b>

Díky podnětům zaměstnanců, kteří několikrát upozornili na velkou zimu či naopak horko na svých pracovištích, jsem se snažila zjistit, zda nejdou učinit nějaká opatření ke zlepšení těchto pracovních podmínek. Nejvíce zaměstnance sužuje horko na pracovištích jednotlivých lisů. Při podrobném zkoumání jsem zjistila, že větší polovina těchto pracovišť není vybavena ventilátory, které tam původně byly. Bohužel však vzhledem k jejich stáří dosloužily a nebyly opravitelné a společnost v rámci úspory prostředků nepovolila nákup nových. Jelikož tento ventilátor je schopen ve velké míře zmírnit horko na pracovišti a není velkou položkou do nákladů, navrhuji jejich postupné zakoupení ke všem lisům, kde nejsou dosud v provozu. Cena jednoho takového ventilátoru je 2 500,- Kč a určitě přinese velké zlepšení pracovních podmínek lisařům. Celkové náklady společnosti na nákup sedmi potřebných ventilátorů by tak činily 17 500,- Kč.

S opačnými problémy se potýkají v kanceláři mistři lisovny a mlýna, kde v zimě teploty dosahují velmi nízkých hodnot. Ani náklady na nákup přímotopů do těchto kanceláří nejsou položkou, která by společnost přivedla ke krachu, proto bylo vedení navrženo, aby umožnila jejich nákup. Náklady na nákup dvou kusů přímotopů by dosáhly 10 000,- Kč.

V dotazníku několik zaměstnanců upozornilo na zvýšený výskyt ekzémů a s tím související častější nemocnost, což není pro společnost dobré. Při hlubším zaměření se na druh práce, který zaměstnanci stěžující si na ekzémy vykonávají, bylo zjištěno, že se jedná jak o zaměstnance pečující o formy, tak také o lisaře. U lisařů se jednalo však o jiné období, kdy byly tyto problémy zaznamenány a v posledním roce se již neopakují. Zpětně se zjistilo, že k potížím docházelo v době, kdy se firma snažila šetřit na OOPP a nechávala čistit rukavice. Lidé, kteří je pak opětovně využívali, s nimi nebyli spokojeni jednak z důvodu, že se velmi rychle rozpadaly, ale také proto, že začali mít kožní potíže. Naštěstí na toto včas upozornili a firma od praní rukavic ustoupila, čímž tento problém u lisařů odstranila. Bohužel nárůst kožních potíží byl zaznamenán u již zmíněných pracovníků, kteří zajišťují mazání forem.

Jak jsem zjistila, firma cca před půl rokem změnila využívanou látku k mazání, a to z úsporných důvodů. Původně užívaný Zusoplast, jehož cena se pohybovala mezi 65-67 Kč za kilogram a spotřeba v roce 2008 činila 3720 l byl nahrazen petrolejem s výrazně nižší cenou, a to cca 32 Kč/kg. Petroleje se však dle výpočtu a vykazované spotřeby potřebuje více, a to

o 43 % než původního Zusoplastu při cca stejném množství výměny forem a jejich využívání. Pokud bychom si spotřebu a cenu za obě látky srovnali, pak výsledky jsou tyto:

	Cena za kg 2008	Spotřeba 2008 (v litrech)	Náklady 2008 (v Kč)	Cena za kg 2009	Spotřeba 2009 (v litrech)	Náklady 2009 (v Kč)
Zusoplast	65	3720	241 800	67,15	2 142	143 835
Petrolej	31,15	5320	165 718	32,28	3 063	98 874

Cena původně používaného Zusoplastu je vyšší, náklady na spotřebu v jednotlivých letech také převyšují náklady na petrolej, přesto navrhuji, aby firma opět využívala k mazání forem látku Zusoplast, která neměla žádné vedlejší účinky na pokožku zaměstnanců. Jak jsem zjistila v posledním půlroce se několikrát vyskytla nejen nemocnost z důvodu kožních potíží a také častější návštěvy lékařů. Především však toto není nejlepší vizitkou pro firmu a pokud má zájem o své zaměstnance, měla by i přes vyšší náklady přistoupit k používání šetrnější látky. Další možností je pak nalezení jiné ekvivalentní mazací látky, její odzkoušení a případné uvedení do používání. Je však třeba brát ohled na zkušenosti zaměstnanců, kteří ji budou využívat a naslouchat jejich připomínkám.

V oblasti poskytování ochranných nápojů považuji včasnost jejich poskytování za zbytečný problém, který je možno jednoduše odstranit jednak pečlivým sledováním předpovědí počasí a také částečným předzásobením se společností. Nejedná se o velké položky do nákladů, ani o věci, které by zabraly velkou část skladu či jiné místnosti. Před zimní sezónou navrhuji nakoupit čaje a cukry a ihned v případě nízkých teplot a nároku zaměstnanců, jim toto přidělit. Co se týká rizika tepla, iontové nápoje JUWÍK je možno také částečně nakoupit v předstihu, neboť jejich expirační doba je půl roku a poté postupně doplnit zásoby dle aktuální spotřeby. Navrhuji určit osobu odpovědnou za tuto záležitost, která by dohlížela na to, aby ve společnosti nedocházelo k opožděnému přísunu ochranných nápojů. Dle mého názoru by toto mohla vykonávat pracovnice odpovědná za sklad, která má přehled o aktuálním zůstatku jednotlivého zboží.

## 5.2. NÁVRHY V OBLASTI PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Úroveň sociálních zařízení na středisku NS 10 – Mlýn je dle mého zjištění opravdu katastrofální. Nutno však dodat, že vedení již reagovalo na výzvy zaměstnanců, které byly

podpořeny také odborovou organizací, a v současnosti probíhá rekonstrukce těchto zařízení, což povede ke zvýšení jejich úrovně.

Naopak stále není řešen problém, na který zaměstnanci často poukazují, a to velikost odpočíváren, kuchyněk, kde je nedostatek sedacího nábytku, takže o přestávkách si téměř polovina zaměstnanců nemá šanci ani sednout ke svému jídlu a tráví tuto zákonnou půlhodinu vestoje. Snažila jsem se konzultovat s mistry jednotlivých středisek režim práce zaměstnanců a návaznosti jednotlivých činností, a to z důvodu, zda by nemohla být přestávka postupná. Zaměstnanci by byli rozděleni na dvě skupiny, kdy jedna by při ranní směně měla pauzu od 9:30 do 10 hod. a další následně od 10:00 do 10:30. Po podrobném rozboru, kdy by bylo nutné pečlivě zvážit rozdělení do skupin, jsme dospěli k tomu, že je toto možné realizovat a tento návrh byl vedení předložen a momentálně se zvažuje jeho realizace.

Z podnětů zaměstnanců bylo vyvoláno jednání s vedením společnosti, a to ve věci příspěvku na dovolenou, který dle příslibu vedení firmy bude pravděpodobně letos obnoven, ovšem v nižší částce (tj. v průměru 2000,- Kč na zaměstnance). Návrh na jednotný příspěvek pro každého, neodstupňovaný dle výše platu, byl vedení předložen právě na základě dotazníkového šetření, kdy několikrát bylo na toto upozorněno. Momentálně není rozhodnuto o konečné formě rozdělení, přesto se dá předpokládat, že vedení přihlédne k požadavkům svých zaměstnanců, které se jeví jako oprávněné a spravedlivé.

Dále navrhuji, aby společnost poskytovala větší možnosti svým zaměstnancům v oblasti využití volného času. Poukázky na sport či kulturu jsou nepatrným příspěvkem a z názorů zaměstnanců je zřejmé, že by přivítali také možnost např. permanentek na bazén, hokej, fotbal, případně do některého fit-centra. Občasným nákupem např. vstupenek na divadelní představení či koncert a jejím darováním zaměstnanci, který např. dosáhl mimořádných výsledků nebo konkrétního úspěchu, či oslavil pracovní nebo osobní jubileum, by jistě firma ukázala, že má o své zaměstnance zájem a péči o ně věnuje určité prostředky. Zorganizování zájezdu např. na muzikál, do vinného sklípku apod. s příspěvkem zaměstnavatele by pak bylo jistě vítanou alternativou. Navrhuji vyčlenění částky z rozpočtu firmy na tuto oblast a přidělování těchto prostředků na základě rozhodnutí vedoucích např. dle pracovních výsledků a věřím, že toto by se jistě projevilo v hodnocení úrovně péče o své zaměstnance, které nedopadlo v dotazníku zrovna nejlépe.

## 6. ZÁVĚR

V této diplomové práci jsem se zabývala problematikou péče o bezpečnost a ochranu zdraví a péčí o zaměstnance. Za cíl práce jsem si vytýčila zjištění úrovně a stavu BOZP a péče o zaměstnance ve společnosti KERAVIT, spol. s r.o. a její zefektivnění.

V teoretické části jsem popsala jednotlivé oblasti, nejdříve BOZP, ochranu zdraví a poté formy péče o zaměstnance. Podala jsem také charakteristiku nejprve odvětví a pak společnosti, kterou analyzuji. Zmapovala jsem úroveň BOZP, ochrany zdraví a péče o zaměstnance jednak vlastními silami, ale také s pomocí odpovědí zaměstnanců na dotazník, který jsem vypracovala a díky němuž jsem zaznamenala slabé stránky ve zkoumaných oblastech.

V analytické části diplomové práce jsem charakterizovala sledované oblasti ve společnosti KERAVIT, spol. s r.o. a provedla tedy analýzu řízení ochrany zdraví, BOZP a péče o zaměstnance v organizaci. Podrobněji jsem se věnovala oblasti pracovních úrazů, a to z hlediska pohlaví či kategorie zaměstnanců, sledovala jsem počty úrazů v závislosti na délce zaměstnání a hodnotila několik kritérií, např. míru pracovní úrazovosti, míru incidence, průměrnou délku trvání případu, průměrné procento pracovní neschopnosti a četnost případů na 100 zaměstnanců. Využívala jsem údaje z let 2001 – 2009 za analyzovanou společnost a porovnávala s dalšími společnostmi podnikajícími ve stejném oboru a také s údaji za celou ČR. Získané výsledky jsem pak zanesla do tabulek a grafů.

Část diplomové práce jsem věnovala rozboru dotazníkové šetření, které jsem ve společnosti provedla, a jednotlivé otázky jsem samostatně vyhodnotila slovně, ale také do grafů. Toto šetření mi přineslo spoustu podnětů, které jsem využila v závěrečné části práce, kdy jsem se soustředila na vypracování určitých návrhů a opatření, které by mohly zjištěné problémy částečně redukovat, a tím přispět k jejich zefektivnění.

Eliminací určitých rizik a minimalizací problémů je možno dosáhnout vyšší úrovně ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, což patří k prvořadým úkolů a povinnostem zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že lidské zdroje jsou velmi významnou hodnotou podniku, dá se říci jejím největším bohatstvím, a proto je nutné starat se o jejich personální i sociální

rozvoj, jehož součástí je také vytváření příznivých pracovních a životních podmínek pro pracovníky, rozvoj jejich kariéry a v podstatě kompletní péče o ně. Zaměstnanci především porovnáváním této oblasti organizace s jinými posuzují její úroveň. Úroveň péče o zaměstnance se velmi výrazně odráží i ve vztahu zaměstnanců k zaměstnavateli a má značný význam pro stabilitu pracovníků.

Společnost, její vedení a personalisté by se měli starat o své zaměstnance tak, aby se cítili spokojeni. Jejich úkolem je podněcovat skrytý potenciál, který je v lidech. V podmínkách českého pracovního trhu postupně začíná mezi firmami boj o nedostatkové kvalitní zaměstnance. Moderní formy péče o pracovníky se proto stávají konkurenční výhodou, výrazně posilují image firmy a pozitivně ovlivňují produktivitu. Podnik je hodnocen z hlediska zaměstnance jako perspektivní a myslící nejen na přítomnost, ale i budoucnost svých zaměstnanců.



## Seznam použité literatury

1. ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Přel. J. Koubek. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 856 s. ISBN 80-247-0469-2
2. BAKALÁŘ, V. *Aby práce neškodila zdraví*. 1. vyd. Praha : Práce, 1992. 168 s. ISBN 80-208-0220-7.
3. BAŠTA, J.; HRDLÍČKA, F.; KOLÁŘOVÁ, H. *Člověk a prostředí*. 1. vyd. Praha : Česká technika - nakladatelství ČVUT, 2005. 129 s. ISBN 80-01-03329-5.
4. BLÁHA, J., MATEICIUC, A., KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství a nakladatelství CP Books, a.s., 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.
5. BRÁCHA, J.; MRÁZ, V. *Pracovní úrazy*. 1. vyd. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS – Rožnovský vzdělávací servis, 2002. 80 s.
6. BRHEL, P.; MANOUŠKOVÁ, M.; HRNČÍŘ, E. *Pracovní lékařství: Základy primární pracovnělékařské péče*. 1. vyd. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005. 338 s. ISBN 80-7013-414-3.
7. ČERMÁK, J. *Bezpečnost práce*. 2. vyd. Praha: Eurounion, 1997. 154 s. ISBN 80-85858-50-9
8. HRNČÍŘ, E. *Prevence nemocí z povolání*. 1. vyd. Praha : Státní zdravotní ústav, 1999. 30 s. ISBN 80-7071-131-0.
9. JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 4. vyd. Olomouc : ANAG, 2008. 377 s. ISBN 978-80-7263-474-3
10. JEDLIČKA, K. *Rukověť bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 2. vyd. Praha: Práce, 1986. 480 s.
11. KOHOUT, J.; RŮŽIČKA, J.; MALANIUK, B. *Člověk v pracovním prostředí*. 1. vyd. Praha: Práce, 1971. 160 s.
12. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
13. MATHIS, R.L. ; JACKSON, J.H. *Human Resource Management*. 12. vyd. United States of America: SOUTH-WESTERN CENGAGE Learning, 2008. 592 s. ISBN 978-0-324-54275-2
14. NOVÝ, I. ; SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Dotisk 2004. Praha: Grada Publishing, 2002. 192 s. ISBN 80-247-0384-X
15. PECHAR, J. a kolektiv. *Slovník bezpečnosti a hygieny práce a požární ochrany*. 1. vyd. Praha: Práce, 1985. 448 s.

16. PROVAZNÍK, V. a kolektiv. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Dotisk 2004. Praha: Grada Publishing, 2002. 169 s. ISBN 80-247-0470-6
17. STÝBLO, J. ; URBAN, J. ; VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika 2009 - 2010*. Praha: ASPI, a.s., 2009. 912 s. ISBN 978-80-7357-429-1

## Seznam zkratek

aj.	- a jiné
a.s.	- akciová společnost
atd.	- a tak dále
BOZP	- bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci
BP	- bezpečnostní předpisy
č.	- číslo
ČSN	- česká technická norma
ČSÚ	- Český statistický úřad
dB	- decibel
D	- dělník
FKSP	- fond kulturních a sociálních potřeb
ISO	- International Organization for Standardization (Mezinárodní organizace pro normalizaci)
kg	- kilogram
KHS	- Krajská hygienická stanice
kJ	- kilojoul
kt	- kilotuna
LSZ	- lokální svalová zátěž
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	- například
NJZ	- nadměrné jednostranné zatížení
NS	- nákladové středisko
NV	- nařízení vlády
OKEČ	- odvětvová klasifikace ekonomických činností
OOPP	- osobní ochranné pracovní prostředky
PEL	- přípustný expoziční limit
r.	- rok
Sb.	- sbírka listin, zákonů
s.r.o.	- společnost s ručením omezeným
spol. s r.o.	- společnost s ručením omezeným
THP	- technicko-hospodářský pracovník
tj.	- to je, to jsou

ZP	- zákoník práce
ŽP	- životní prostředí

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....

.....  
Bc. Martina Metzová

Adresa trvalého pobytu studenta:

Josefa Kotase 27  
Ostrava - Hrabůvka

## Seznam příloh

1. Organizační schéma společnosti KERAVIT, spol. s r.o.
2. Dotazník
3. Tabulky
  - 3.1 Pracovní úrazy z hlediska kategorií
  - 3.2 Pracovní úrazy z hlediska pohlaví
  - 3.3 Pracovní úrazy z hlediska délky zaměstnání
  - 3.4 Míra pracovní úrazovosti
  - 3.5 Míra incidence
  - 3.6 Průměrná délka trvání případu
  - 3.7 Četnost případů na 100 zaměstnanců
  - 3.8 Průměrné procento pracovní neschopnosti
  - 3.9 Úrazovost v ČR
4. Grafy
  - 4.1 Pracovní úrazy z hlediska kategorií
  - 4.2 Pracovní úrazy z hlediska pohlaví
  - 4.3a) Pracovní úrazy z hlediska délky zaměstnání (od 0 do 5 let)
  - 4.3b) Pracovní úrazy z hlediska délky zaměstnání (nad 5 let)
  - 4.4 Průměrné procento pracovní neschopnosti
  - 4.5 Průměrná délka trvání případu